

Politique d'accessibilité et Plan d'accessibilité pluriannuel

La politique qui suit a été établie par Mazda Canada Inc. (« Mazda Canada ») afin de régir la prestation des services décrits dans le Règlement 191/11, Normes d'accessibilité intégrées (le « Règlement »), dans le cadre de la *Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario*.

Ces normes sont conçues pour éliminer les barrières et accroître l'accessibilité pour les personnes handicapées dans les domaines de l'information, des communications et de l'emploi.

Déclaration d'engagement

Mazda Canada s'engage à traiter toutes les personnes de façon à leur permettre de maintenir leur dignité et leur indépendance. Nous croyons aux principes d'intégration et d'égalité d'accès à l'emploi. Nous nous engageons à répondre aux besoins des personnes handicapées en temps opportun et nous y arriverons en prévenant et en éliminant les obstacles à l'accessibilité, ainsi qu'en satisfaisant les besoins relatifs à l'accessibilité, tels que décrits dans la *Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario* et ses règlements.

Application

La présente politique s'applique à tous les employés, bénévoles et agents de Mazda Canada dans la province de l'Ontario.

Définitions

La liste qui suit comprend la définition en ordre alphabétique des termes utilisés dans la présente politique, tel qu'établis dans le Règlement :

Aides à la communication : peuvent comprendre, sans s'y limiter, le sous-titrage et les légendes, les aides à la communication alternative et augmentée, le langage clair, le langage des signes et les autres moyens qui facilitent la communication efficace.

Communications : interactions entre deux ou plusieurs personnes, entités ou toute combinaison de celles-ci dans le cadre desquelles de l'information est fournie, envoyée ou reçue.

Inconvertible : il n'est pas techniquement possible de convertir l'information ou les communications. Cela peut aussi dire que la technologie nécessaire à convertir l'information ou les communications n'est pas facilement disponible.

Information : inclut les données, faits et connaissances qui existent dans tous les formats, y compris le texte, l'audio, le numérique et les images, et qui transmettent un message.

Formats accessibles : peuvent comprendre, sans s'y limiter, l'impression en gros caractères, les formats enregistrés audio et électroniques, le braille et les autres formats utilisables par les personnes handicapées.

Nouveau site Web sur Internet : soit un site Web possédant un nouveau nom de domaine ou un site Web possédant le même nom de domaine, mais qui a subi une rénovation importante.

Réaffectation : l'affectation d'employés à d'autres services ou à d'autres postes au sein de l'organisation à la place d'une mise à pied lorsqu'un poste ou un service a été éliminé.

Règles pour l'accessibilité des contenus Web : recommandations du World Wide Web Consortium intitulées « Web Content Accessibility Guidelines » (WCAG) 2.0, publiées en décembre 2008.

Site Web sur Internet : un ensemble de pages Web, images, vidéos ou autre matériel numérique qui sont reliés, possèdent une adresse URI commune et sont accessibles au public.

Politique d'accessibilité et Plan d'accessibilité pluriannuel

Plan d'accessibilité

Mazda Canada élabore, maintient et documente un Plan d'accessibilité détaillant la stratégie de la compagnie pour prévenir et éliminer les barrières en ses milieux de travail et pour accroître l'accès aux occasions d'emploi pour les personnes handicapées.

Le Plan d'accessibilité de Mazda Canada est publié sur le site Web de la compagnie et sera révisé et mis à jour au minimum à tous les cinq ans. Sur demande, nous fournirons une copie du Plan d'accessibilité en un format accessible. Voir le plan le plus récent à l'Annexe A.

Formation

Mazda Canada s'assure que les formations sont fournies conformément aux exigences du Règlement, qui comprennent la formation sur le *Code des droits de la personne* de l'Ontario en ce qui a trait aux personnes handicapées. Ces formations s'appliquent à :

- tous les employés et les bénévoles;
- toutes les personnes qui participent à l'élaboration des politiques de Mazda Canada; et
- toutes les autres personnes qui fournissent des biens, des services ou des installations pour le compte de la compagnie.

Les formations appropriées sont fournies en fonction des devoirs des employés, des bénévoles et des autres personnes.

Les employés seront formés lorsque des changements seront apportés à la Politique d'accessibilité. Les nouveaux employés sont formés dans le cadre du processus d'embauche ou dès que matériellement possible.

Mazda Canada conserve un dossier des formations données.

INFORMATION ET COMMUNICATIONS

Commentaires

Mazda Canada s'assure que son processus pour recevoir et répondre aux commentaires est accessible aux personnes handicapées en fournissant ou en faisant fournir des formats accessibles et aides à la communication, sur demande.

Politique d'accessibilité et Plan d'accessibilité pluriannuel

Formats accessibles et aides à la communication

Sur demande, Mazda Canada fournit ou fait fournir des formats accessibles et aides à la communication aux personnes handicapées, en temps opportun, qui tiennent compte des besoins en accessibilité de la personnes en raison de son handicap.

Mazda Canada consulte la personne formulant la demande lors de la détermination de la pertinence d'un format accessible ou d'une aide à la communication.

Sites et contenu Web accessibles

Mazda Canada doit s'assurer que tous les sites Web de Mazda Canada, y compris le contenu Web, sont conformes aux Règles pour l'accessibilité des contenus Web (WCAG) 2.0 du World Wide Web Consortium, Niveau A, en date du 1^{er} janvier 2014, sauf lorsque ces exigences sont impraticables.

Mazda Canada doit s'assurer que tous les sites Web de Mazda Canada, y compris le contenu Web, sont conformes aux Règles pour l'accessibilité des contenus Web (WCAG) 2.0 du World Wide Web Consortium, Niveau AA, en date du 1^{er} janvier 2021, sauf lorsque ces exigences sont impraticables.

EMPLOI

Mazda Canada croit en des pratiques d'emploi équitables et accessibles.

Recrutement

Mazda Canada avise ses employés et le public de la disponibilité de mesures d'adaptation pour les candidats handicapés durant son processus de recrutement.

Mazda Canada avise chaque candidat à un emploi qui est sélectionné pour participer au processus d'évaluation ou au processus de sélection que des mesures d'adaptation sont disponibles sur demande relativement au matériel ou aux processus qui seront utilisés.

Mazda Canada consulte le candidat sélectionné qui demande une mesure d'adaptation et lui fournit ou lui fait fournir une mesure d'adaptation appropriée d'une manière qui tient compte de ses besoins en matière d'accessibilité découlant de son handicap.

Lorsqu'elle fait des offres d'emploi, Mazda Canada avise les candidats retenus de ses politiques en matière d'adaptation pour les employés handicapés.

Renseignements sur les mesures de soutien aux employés

Mazda Canada continuera d'informer ses employés de ses politiques (et de tout changement à ces politiques) servant à soutenir les employés handicapés, y compris les politiques sur la prestation de mesures de soutien à l'emploi qui tiennent compte des besoins de l'employé(e) en matière d'accessibilité découlant de son handicap.

Politique d'accessibilité et Plan d'accessibilité pluriannuel

Cette information est fournie aux nouveaux employés dès que matériellement possible après le début de leur emploi.

Formats accessibles et aides à la communication pour les employés

Sur demande d'un(e) employé(e) handicapé(e), Mazda Canada consulte l'employé(e) pour lui fournir ou lui faire fournir des formats accessibles et des supports de communication pour l'information nécessaire pour faire son travail et l'information généralement mise à la disposition des autres employés. Au moment de déterminer la pertinence d'un format accessible ou d'une aide à la communication, Mazda Canada consultera l'employé(e) qui en fait la demande.

Interventions d'urgence en milieu de travail

Mazda Canada fournit des renseignements individualisés relatifs aux interventions d'urgence en milieu de travail aux employés handicapés si ceux-ci ont besoin de renseignements individualisés en raison de leur handicap et que l'employeur est au courant de leur besoin de mesures d'adaptation en raison de leur handicap. Mazda Canada fournit ces renseignements dès que matériellement possible une fois mise au courant du besoin de mesures d'adaptation.

Lorsqu'un(e) employé(e) a besoin d'aide, Mazda Canada, sur accord de l'employé(e), fournit les renseignements relatifs aux interventions d'urgence en milieu de travail aux personnes désignées par Mazda Canada pour fournir de l'aide à l'employé(e).

Mazda Canada révisera les renseignements individualisés relatifs aux interventions d'urgence en milieu de travail lorsque l'employé(e) est transféré(e) à une installation différente de l'organisation, lorsque les besoins de l'employé(e) relatifs aux mesures d'adaptation changent, lorsque les plans sont modifiés et lorsque Mazda Canada révisé ses politiques générales d'intervention d'urgence.

Plans d'adaptation individualisés

Mazda Canada élabore et met en place un processus écrit pour le développement de plans d'adaptation individuels documentés pour les employés handicapés, conformément aux exigences établies dans le Règlement.

Gestion du rendement, perfectionnement et avancement professionnels et réaffectation

Lorsqu'elle effectue la gestion du rendement, fournit des possibilités de perfectionnement et d'avancement professionnels à ses employés ou lors de réaffectations, Mazda Canada tiendra compte des besoins en matière d'accessibilité de ses employés handicapés ainsi que de tout plan d'adaptation individualisé.

Questions au sujet de la présente politique

Pour toute question au sujet de la présente politique, communiquer avec le Service juridique ou le Service des ressources humaines de Mazda Canada au 55 Vogell Road, Richmond Hill, Ontario L4B 3K5 ou appeler le 1-800-263-4680.

Politique d'accessibilité et Plan d'accessibilité pluriannuel

Partie I – CONDITIONS GÉNÉRALES

Article	Initiative	Description	Action	Statut	Date de conformité
3	Établissement des politiques d'accessibilité	<p>3.(1) Toute organisation assujettie élabore, met en œuvre et tient à jour des politiques régissant la façon dont elle atteint ou atteindra l'objectif d'accessibilité en satisfaisant aux exigences énoncées dans le présent Règlement qui s'appliquent à son égard.</p> <p>2) Les organisations assujetties, à l'exception des petites organisations, incluent dans leurs politiques une déclaration relative à leur engagement envers la satisfaction, en temps opportun, des besoins en matière d'accessibilité des personnes handicapées.</p>	<p>Politique élaborée et mise en œuvre.</p> <p>Déclaration d'engagement de l'organisation incluse dans la politique.</p> <p>Politique publiée sur site Web. Mazda Canada fournira des copies dans un format accessible sur demande.</p>	Terminé	1 ^{er} janvier 2014
4	Plans d'accessibilité	<p>4.(1) Les grandes organisations :</p> <p>a) établissent, mettent en œuvre, tiennent à jour et documentent un plan d'accessibilité pluriannuel qui décrit sommairement leur stratégie pour, d'une part, prévenir et éliminer les obstacles et, d'autre part, satisfaire aux exigences que leur impose le présent Règlement;</p> <p>b) affichent leur plan d'accessibilité sur leur site Web, le cas échéant, et fournissent le plan sur demande dans un format accessible; et</p>	<p>Plan d'accessibilité pluriannuel établi et mis en œuvre.</p> <p>Mazda Canada fournira des copies du Plan d'accessibilité pluriannuel dans un format accessible, sur demande, et en publiera une copie sur son site Web.</p> <p>Le Plan d'accessibilité pluriannuel sera révisé et mis à jour au besoin, mais dans tous les cas pas plus tard qu'en janvier</p>	Terminé/de façon continue	1 ^{er} janvier 2014

Politique d'accessibilité et Plan d'accessibilité pluriannuel

Article	Initiative	Description	Action	Statut	Date de conformité
		c) révisent et mettent à jour leur plan d'accessibilité au moins à tous les cinq ans.	2024.		
7	Formation	<p>7.(1) Toute organisation assujettie veille à ce que toutes les personnes suivantes reçoivent une formation sur les exigences des normes d'accessibilité énoncées dans le présent règlement et sur les dispositions du Code des droits de la personne qui s'appliquent aux personnes handicapées :</p> <p>(a) tous les employés et les bénévoles;</p> <p>(b) toutes les personnes qui participent à l'élaboration des politiques de l'organisation; et</p> <p>(c) toutes les autres personnes qui fournissent des biens, des services ou des installations pour le compte de l'organisation.</p> <p>(5) Toute grande organisation garde un dossier des formations fournies en application du présent article, et notamment les dates des séances de formation et le nombre de participants.</p>	Mazda Canada effectuera la formation des employés et des bénévoles en personne et en ligne. Mazda Canada conservera un dossier de ces formations.	De façon continue	1 ^{er} janvier 2015

Politique d'accessibilité et Plan d'accessibilité pluriannuel

PARTIE II – Normes pour l'information et les communications

Article	Initiative	Description	Action	Statut	Date de conformité
11	Commentaires	<p>11.(1) Toute organisation assujettie qui dispose d'un processus permettant de recevoir des commentaires et d'y répondre veille à ce qu'il soit accessible aux personnes handicapées en fournissant sur demande ou en faisant fournir des formats accessibles et des aides à la communication.</p> <p>(3) Toute organisation assujettie informe le public de la disponibilité de formats accessibles et d'aides à la communication.</p>	<p>Mazda Canada fournira sur demande d'autres formats accessibles et aides à la communication afin de s'assurer que les personnes handicapées sont capables de soumettre des commentaires et de recevoir une réponse.</p> <p>L'information sur les manières dont une personnes peut transmettre ses commentaires à Mazda Canada est fournie dans notre Politique d'accessibilité et dans ce Plan d'accessibilité pluriannuel, qui sont publiés sur notre site Web.</p>	De façon continue	1 ^{er} janvier 2015
12	Formats accessibles et aides à la communication	<p>12.(1) Sauf disposition contraire, toute organisation assujettie fournit ou fait fournir à la personne handicapée qui le demande des formats accessibles et des aides à la communication :</p> <p>a) en temps opportun et d'une manière qui tient compte des besoins en matière</p>	<p>Mazda Canada fournira à la personne handicapée qui le demande des formats accessibles et des aides à la communication en temps opportun et d'une manière qui tient compte des besoins en matière d'accessibilité de la personne découlant de son handicap et à</p>	De façon continue	1 ^{er} janvier 2016

Politique d'accessibilité et Plan d'accessibilité pluriannuel

Article	Initiative	Description	Action	Statut	Date de conformité
		d'accessibilité de la personne qui découlent de son handicap; et b) à un coût qui n'est pas supérieur au coût ordinaire demandé aux autres personnes.	un coût qui n'est pas supérieur au coût ordinaire demandé aux autres membres du public		
12		12.(2) L'organisation assujettie consulte la personne effectuant la demande lors de la détermination de la pertinence d'un format accessible ou d'une aide à la communication.	Mazda Canada consultera toute personne qui demande des formats accessibles et des aides à la communication afin de déterminer la pertinence d'un format accessible ou d'une aide à la communication.	De façon continue	1 ^{er} janvier 2016
12		12.(3) Toute organisation assujettie informe le public de la disponibilité de formats accessibles et d'aides à la communication.	Le public sera avisé par un lien d'accessibilité sur le site Web de mazda.ca.	De façon continue	1 ^{er} janvier 2016

Politique d'accessibilité et Plan d'accessibilité pluriannuel

Article	Initiative	Description	Action	Statut	Date de conformité
14	Sites et contenu Web accessibles	14.(2) Les organisations désignées du secteur public et les grandes organisations veillent à ce que leurs sites Web sur Internet, ainsi que leur contenu, soient conformes aux Règles pour l'accessibilité des contenus Web (WCAG) 2.0 (Niveau A au début, puis Niveau AA) du World Wide Web Consortium et l'effectueront conformément au calendrier déterminé dans le présent article.	Mazda prendra les étapes nécessaires pour rendre son site Web et son contenu conformes aux normes requises dans la mesure de ce qui est matériellement possible.	De façon continue	<p>1^{er} janvier 2014 Les nouveaux sites Web sur Internet et le contenu Web de ces sites doivent se conformer aux règles WCAG 2.0 de Niveau A.</p> <p>1^{er} janvier 2021 Tous les sites Web sur Internet et le contenu Web doivent se conformer aux règles WCAG 2.0 de Niveau AA, à l'exception de :</p> <ul style="list-style-type: none"> • critères de succès 1.2.4 Sous-tires (en direct) • critères de succès 1.2.5 Audio-description (pré-enregistré).

Politique d'accessibilité et Plan d'accessibilité pluriannuel

PARTIE III – Normes pour l'emploi

Article	Initiative	Description	Action	Statut	Date de conformité
22	Recrutement – Dispositions générales	22. L'employeur avise ses employés et le public de la disponibilité de mesures d'adaptation pour les candidats handicapés durant son processus de recrutement.	Dans le cadre de son processus de recrutement, Mazda Canada avisera ses employés en Ontario et le public de la disponibilité de mesures d'adaptation pour les candidats handicapés en incluant cette information dans tous les affichages de poste, que ces affichages soient internes ou externes	De façon continue	1 ^{er} janvier 2016
23	Processus de recrutement, d'évaluation ou de sélection	23.(1) Durant le processus de recrutement, l'employeur avise chaque candidat à un emploi qui est sélectionné pour participer au processus d'évaluation ou de sélection que des mesures d'adaptation sont disponibles sur demande en ce qui concerne le matériel ou les processus qui seront utilisés. (2) L'employeur consulte le candidat sélectionné qui demande une mesure d'adaptation et lui fournit ou lui fait fournir une mesure d'adaptation appropriée d'une manière qui tient compte de ses besoins en matière d'accessibilité découlant de son handicap.	Pour les postes en Ontario, Mazda Canada se conformera à ces exigences	De façon continue	1 ^{er} janvier 2016
24	Avis aux candidats retenus	24. L'employeur qui offre un emploi au candidat retenu l'avise de ses politiques en	Dans le cadre d'offres d'emploi pour des postes en Ontario,	De façon continue	1 ^{er} janvier 2016

Politique d'accessibilité et Plan d'accessibilité pluriannuel

Article	Initiative	Description	Action	Statut	Date de conformité
		matière de mesures d'adaptation pour les employés handicapés.	Mazda Canada avisera les candidats retenus de ses politiques en matière d'adaptation pour les employés handicapés en joignant une copie à la lettre d'offre ou au contrat d'emploi de ses politiques en matière d'adaptation pour ses employés handicapés en Ontario.		
25	Renseignements sur les mesures de soutien aux employés	25.(1) L'employeur informe ses employés de ses politiques en matière de soutien aux employés handicapés, notamment celles relatives à l'adaptation du milieu de travail pour tenir compte des besoins en matière d'accessibilité de l'employé(e) qui découlent de son handicap.	Mazda Canada informera ses employés en Ontario des politiques en matière de soutien aux employés handicapés en Ontario en affichant ces politiques sur son site intranet interne	De façon continue	1 ^{er} janvier 2016
25		25.(2) L'employeur fournit les renseignements requis par le présent article aux nouveaux employés dès que cela est matériellement possible après leur entrée en fonction.	Mazda Canada fournira des copies de ses politiques en matière de soutien aux employés handicapés en Ontario à ses nouveaux employés en Ontario dès que possible après le début de l'emploi.	De façon continue	1 ^{er} janvier 2016

Politique d'accessibilité et Plan d'accessibilité pluriannuel

Article	Initiative	Description	Action	Statut	Date de conformité
25		25.(3) L'employeur fournit des renseignements à jour à ses employés lorsque des modifications sont apportées à ses politiques sur la prestation de mesures d'adaptation en milieu de travail pour tenir compte des besoins en matière d'accessibilité de l'employé(e) qui découlent de son handicap.	Mazda Canada fournira des renseignements à jour à ses employés en Ontario chaque fois qu'il y aura un changement aux politiques sur la prestation de mesures d'adaptation en milieu de travail qui tiennent compte des besoins en matière d'accessibilité découlant du handicap d'un employé(e) en Ontario, en mettant à jour ces renseignements sur son site intranet interne.	De façon continue	1 ^{er} janvier 2016
26	Formats accessibles et aides à la communication pour les employés	26.1 En plus de s'acquitter des obligations prévues à l'article 12, l'employeur consulte l'employé(e) handicapé(e) pour lui fournir ou lui faire fournir des formats accessibles et des aides à la communication à l'égard de ce qui suit, si l'employé(e) fait une demande en ce sens : (a) l'information nécessaire pour faire son travail; et (b) l'information généralement mise à la disposition des employés dans le milieu de travail.	Sur demande d'un ou d'une employée handicapée en Ontario, Mazda Canada consultera l'employée pour lui fournir ou lui faire fournir des formats accessibles et des aides à la communication pour l'information nécessaire pour faire son travail et l'information généralement mise à la disposition des autres employés.	De façon continue	1 ^{er} janvier 2016
26		26.2. L'employeur consulte	En Ontario, au moment de déterminer la	De façon continue	1 ^{er} janvier 2016

Politique d'accessibilité et Plan d'accessibilité pluriannuel

Article	Initiative	Description	Action	Statut	Date de conformité
		l'employé(e) qui fait la demande lors de la détermination de la pertinence d'un format accessible ou d'une aide à la communication.	pertinence d'un format accessible ou d'une aide à la communication, Mazda Canada consultera l'employé(e) qui en fait la demande.		
27	Formats accessibles et aides à la communication pour les employés	27.(1) L'employeur fournit des renseignements individualisés relatifs aux interventions d'urgence en milieu de travail aux employés handicapés si ceux-ci ont besoin de renseignements individualisés en raison de leur handicap et que l'employeur est au courant de leur besoin de mesures d'adaptation en raison de leur handicap.	Mazda Canada fournira des renseignements individualisés relatifs aux interventions d'urgence en milieu de travail aux employés handicapés en Ontario, lorsque cette information est nécessaire et lorsque Mazda Canada est au courant du besoin en mesures d'adaptation d'un ou d'une employé(e) en raison de son handicap.	Terminé	1 ^{er} janvier 2012
27		(2) Si l'employé(e) qui reçoit des renseignements individualisés relatifs aux interventions d'urgence en milieu de travail a besoin d'aide et donne son consentement à cet effet, l'employeur communique ces renseignements à la personne désignée par l'employeur pour aider l'employé(e).	Fait partie du processus pour la fourniture des renseignements individualisés relatifs aux interventions d'urgence en milieu de travail, si le consentement de l'employé(e) est reçu.	Terminé	1 ^{er} janvier 2012
27		(3) L'employeur communique les renseignements exigés en application du présent article dès que cela est matériellement possible après qu'il ait pris	Fait partie du processus pour la fourniture des renseignements individualisés relatifs aux interventions	Terminé	1 ^{er} janvier 2012

Politique d'accessibilité et Plan d'accessibilité pluriannuel

Article	Initiative	Description	Action	Statut	Date de conformité
		connaissance du besoin de mesures d'adaptation en raison du handicap d'un(e) employé(e).	d'urgence en milieu de travail.		
27		(4) L'employeur révisé les renseignements individualisés relatifs aux interventions d'urgence en milieu de travail : (a) lorsque l'employé(e) change de lieu de travail au sein de l'organisation; (b) lorsque les besoins ou les plans généraux en matière de mesures d'adaptation pour l'employé(e) font l'objet d'une révision; et (c) lorsque l'employeur procède à une révision de ses politiques générales en matière d'interventions d'urgence.	Mazda Canada révisera les renseignements individualisés relatifs aux interventions d'urgence en milieu de travail au besoin.	De façon continue	1 ^{er} janvier 2012
28	Plans d'adaptation individualisés et documentés	28.(1) L'employeur, sauf s'il est une petite organisation, élabore et instaure un processus écrit régissant l'élaboration de plans d'adaptation individualisés et documentés pour les employés handicapés.	Mazda Canada développera et maintiendra un processus écrit régissant l'élaboration de plans d'adaptations individualisés et documentés pour les employés handicapés en Ontario.	De façon continue	1 ^{er} janvier 2016
28		28 (2) Le processus d'élaboration des plans d'adaptation individualisés et	Le processus d'élaboration des plans d'adaptation	De façon continue	1 ^{er} janvier 2016

Politique d'accessibilité et Plan d'accessibilité pluriannuel

Article	Initiative	Description	Action	Statut	Date de conformité
		<p>documentés couvre les points suivants :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La manière dont l'employé(e) qui demande des mesures d'adaptation peut participer à l'élaboration du plan d'adaptation individualisé. 2. Les moyens utilisés pour évaluer l'employé(e) de façon individuelle. 3. La manière dont l'employeur peut demander une évaluation, à ses frais, par un expert externe du milieu médical ou un autre expert afin de l'aider à déterminer si et comment des mesures d'adaptation peuvent être mises en œuvre. 4. La manière dont l'employé(e) peut demander qu'un représentant de son agent négociateur, si l'employé(e) est représenté(e) par un tel agent, ou un autre représentant du lieu de travail dans le cas contraire, participe à l'élaboration du plan d'adaptation. 5. Les mesures prises pour protéger le caractère confidentiel des 	<p>individualisés et documentés de Mazda Canada couvrira les éléments nécessaires.</p>		

Politique d'accessibilité et Plan d'accessibilité pluriannuel

Article	Initiative	Description	Action	Statut	Date de conformité
		<p>renseignements personnels concernant l'employé(e).</p> <p>6. La façon dont le plan d'adaptation individualisé est révisé et mis à jour et la fréquence de ces exercices.</p> <p>7. Si l'employé(e) se voit refuser un plan d'adaptation individualisé, la manière dont les motifs du refus lui sont communiqués.</p> <p>8. Les moyens de fournir le plan d'adaptation individualisé dans un format qui tienne compte des besoins en matière d'accessibilité de l'employé(e) découlant de son handicap.</p>			
29	Processus de retour au travail	<p>29.(1) L'employeur, sauf s'il est une petite organisation :</p> <p>(a) élabore et instaure un processus de retour au travail à l'intention de ses employés qui sont absents en raison d'un handicap et qui ont besoin de mesures d'adaptation liées à leur handicap afin de reprendre leur travail; et</p> <p>(b) documente le processus.</p>	Mazda Canada élaborera, documentera et instaurera un processus de retour au travail à l'intention de ses employés en Ontario qui sont absents en raison d'un handicap et qui ont besoin de mesures d'adaptation liées à leur handicap afin de reprendre leur travail.	De façon continue	1 ^{er} janvier 2016

Politique d'accessibilité et Plan d'accessibilité pluriannuel

Article	Initiative	Description	Action	Statut	Date de conformité
29		<p>29. (2) Le processus de retour au travail :</p> <p>(a) décrit sommairement les mesures que l'employeur prend pour faciliter le retour au travail des employés absents en raison de leur handicap; et</p> <p>(b) intègre les plans d'adaptation individualisés et documentés, tel que décrits à l'article 28.</p>	<p>Le processus de retour au travail décrira les mesures que Mazda Canada prendra pour faciliter le retour au travail des employés et intégrera les plans d'adaptation individualisés et documentés.</p>	De façon continue	1 ^{er} janvier 2016
29		<p>29. (3) Le processus de retour au travail visé au présent article ne remplace pas tout autre processus de retour au travail créé ou prévu par toute autre loi, ni ne l'emporte sur lui.</p>	<p>Le processus de retour au travail de Mazda Canada ne remplacera pas tout autre processus de retour au travail créé ou prévu par toute autre loi, ni ne l'emportera sur lui.</p>	De façon continue	1 ^{er} janvier 2016
30	Gestion du rendement	<p>30.(1) L'employeur qui utilise des techniques de gestion du rendement à l'égard de ses employés tient compte des besoins en matière d'accessibilité de ses employés handicapés ainsi que de tout plan d'adaptation individualisé lorsqu'il emploie ces techniques à l'égard d'employés handicapés.</p>	<p>Dans le cadre de sa gestion du rendement, Mazda Canada tiendra compte des besoins en matière d'accessibilité de ses employés handicapés ainsi que de tout plan d'adaptation individualisé.</p>	De façon continue	1 ^{er} janvier 2016

Politique d'accessibilité et Plan d'accessibilité pluriannuel

Article	Initiative	Description	Action	Statut	Date de conformité
31	Perfectionnement et avancement professionnels	31.(1) L'employeur qui fournit des possibilités de perfectionnement et d'avancement professionnels à ses employés tient compte des besoins en matière d'accessibilité de ses employés handicapés ainsi que de tout plan d'adaptation individualisé lorsqu'il fournit ces possibilités à ses employés handicapés.	Lorsqu'elle fournira des possibilités de perfectionnement et d'avancement professionnels à ses employés, Mazda Canada tiendra compte des besoins en matière d'accessibilité de ses employés handicapés ainsi que de tout plan d'adaptation individualisé.	De façon continue	1 ^{er} janvier 2016
32	Réaffectation	32.(1) L'employeur qui réaffecte ses employés tient compte des besoins en matière d'accessibilité de ses employés handicapés ainsi que de tout plan d'adaptation individualisé lorsqu'il procède à la réaffectation d'employés handicapés.	Dans le cadre d'une réaffectation, Mazda Canada tiendra compte des besoins en matière d'accessibilité de ses employés handicapés ainsi que de tout plan d'adaptation individualisé.	De façon continue	1 ^{er} janvier 2016