

Politique de normes d'accessibilité intégrées pour les Ontariens et Ontariennes et/ou les personnes leur prodiguant des services

La politique suivante a été établie par Transat afin de gouverner la fourniture de services associés au Règlement 191/11, « Normes d'accessibilité intégrées » (« Règlement ») en vertu de la *Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario*.

Ces normes sont élaborées afin de briser les obstacles et d'accroître l'accessibilité pour les personnes handicapées dans les domaines de l'information, des communications et de l'emploi.

Transat est gouvernée par cette politique ainsi que par la Politique des normes d'accessibilité pour le service à la clientèle et par la *Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario* afin de répondre aux besoins d'accessibilité des personnes handicapées.

1. Engagement

Transat est engagée à traiter chaque personne de manière à lui permettre de maintenir sa dignité et son autonomie. Nous croyons à l'intégration et à l'égalité des chances. Nous sommes engagés à répondre aux besoins des personnes handicapées en temps opportun et nous entendons le faire en prévenant et en supprimant les obstacles à l'accessibilité et en nous conformant aux exigences relatives à l'accessibilité en vertu de la *Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario*.

Cette politique sera mise en œuvre en conformité avec les calendriers d'exécution établis par le Règlement.

2. Plan d'accessibilité

Transat élaborera, tiendra à jour et documentera un Plan d'accessibilité décrivant la stratégie de l'entreprise pour prévenir et supprimer les obstacles de ses lieux de travail et pour améliorer l'accessibilité des personnes handicapées.

Le Plan d'accessibilité sera examiné et mis à jour périodiquement et sera affiché sur le site Web de l'entreprise. Sur demande, Transat fournira une copie du Plan d'accessibilité dans un format accessible.

3. Formation des employés et bénévoles

Transat s'assurera qu'une formation soit fournie sur les exigences relatives aux normes d'accessibilité mentionnées dans le Règlement et continuera de fournir de la formation concernant le *Code des droits de la personne* dans les domaines touchant les personnes handicapées à :

- tous ses employés et bénévoles;
- toutes les personnes participant à l'élaboration des politiques de Transat;
- toutes les autres personnes fournissant des biens, des services ou des installations au nom de l'entreprise.

La formation s'appliquera aux fonctions des employés, des bénévoles et d'autres personnes.

Les employés seront formés lorsque des changements seront apportés à la politique d'accessibilité. Les nouveaux employés seront formés dans le cadre de leur processus d'accueil.

NORMES RELATIVES À L'INFORMATION ET AUX COMMUNICATIONS

4. Rétroaction

Transat continuera de s'assurer que son processus de réception et de réponse à la rétroaction soit accessible aux personnes handicapées en fournissant ou en faisant en sorte de fournir, sur demande, des formats accessibles et des aides à la communication.

5. Formats accessibles et aides à la communication

Sur demande, Transat fournira ou fera en sorte de fournir des formats accessibles et des aides à la communication aux personnes handicapées en temps opportun et de manière à tenir compte des besoins de la personne en matière d'accessibilité découlant de son handicap.

Transat consultera la personne faisant la demande afin de déterminer la pertinence d'un format accessible ou d'une aide à la communication.

Transat avisera également la population concernant la disponibilité de formats accessibles et d'aides à la communication.

NORMES RELATIVES À L'EMPLOI

6. Recrutement

Dans le cadre de son processus de recrutement, Transat avisera ses employés et l'ensemble de la population concernant la disponibilité de mesures d'adaptation pour les candidats handicapés.

7. Processus de recrutement, d'évaluation ou de sélection

Transat avisera les candidats, lorsqu'ils sont sélectionnés individuellement pour participer à un processus supplémentaire 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.

Si un candidat retenu fait une demande de mesure d'adaptation, Transat le consultera et fournira ou fera en sorte de fournir une mesure d'adaptation convenable en tenant compte des besoins du candidat en matière d'accessibilité découlant de son handicap.

8. Avis aux candidats retenus

Lorsqu'elle fera des offres d'emploi, Transat avisera les candidats retenus de ses politiques de mesures d'adaptation à l'intention des employés handicapés.

9. Renseignements sur les mesures de soutien

Transat continuera d'informer ses employés de ses politiques (et de toute modification de ces politiques) visant à soutenir les employés souffrant d'un handicap, y compris celles concernant l'offre de mesures d'adaptation à l'emploi qui tiennent compte des besoins d'accessibilité d'un employé découlant de son handicap. Ces renseignements seront fournis à tous les nouveaux employés aussitôt que possible après le début de leur emploi.

10. Formats accessibles et aides à la communication pour les employés

Sur demande d'un employé handicapé, Transat consultera celui-ci afin de fournir ou de faire en sorte de fournir des formats accessibles et des aides à la communication pour les renseignements dont il a besoin pour s'acquitter de sa tâche et les renseignements qui sont généralement disponibles à l'ensemble des autres employés.

Pour déterminer la pertinence d'un format accessible ou d'une aide à la communication, Transat consultera l'employé faisant la demande.

11. Renseignements relatifs aux interventions d'urgence sur le lieu de travail

Transat fournira des renseignements individualisés relatifs aux interventions d'urgence sur le lieu de travail aux employés handicapés, si ceux-ci ont besoin de

tels renseignements en raison de leur handicap et si Transat est au courant de leur besoin de mesures d'adaptation en raison de leur handicap. Transat fournira ces renseignements aussitôt que possible après avoir été mise au courant du besoin de mesures d'adaptation.

Lorsque l'employé demande de l'aide, Transat, avec le consentement de celui-ci, fournira les renseignements relatifs aux interventions d'urgence sur le lieu de travail à la personne désignée par Transat pour fournir de l'aide à cet employé.

Transat examinera les renseignements relatifs aux interventions d'urgence sur le lieu de travail lorsque l'employé changera de lieu de travail au sein de l'organisation ou lorsque les besoins ou les plans généraux en matière de mesures d'adaptation pour l'employé font l'objet d'un examen.

12. Plans d'adaptation individualisés et documentés

Transat maintiendra un processus écrit régissant l'élaboration de plans d'adaptation individualisés et documentés pour les employés handicapés.

Si une demande est faite à cet égard, les renseignements concernant les formats accessibles et les aides à la communication seront également inclus dans les plans d'adaptation individualisés.

De plus, les plans incluront les renseignements individualisés relatifs aux interventions d'urgence sur le lieu de travail (le cas échéant) et identifieront toute autre mesure d'adaptation à fournir.

13. Processus de retour au travail

Transat observe un processus documenté de retour au travail à l'intention de ses employés qui ont été absents du travail en raison d'un handicap et qui requièrent des mesures d'adaptation à leur handicap afin de retourner au travail.

Le processus de retour au travail décrit les mesures que Transat prendra pour faciliter le retour au travail et comprendra les plans d'adaptation individuels documentés dans le cadre du processus.

Ce processus de retour au travail ne remplace ni ne chevauche tout autre processus de retour au travail créé par ou en vertu de tout autre statut (p.ex. la *Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail*)

14. Gestion du rendement, perfectionnement et avancement professionnels et réaffectation

Transat tiendra compte des besoins d'accessibilité de ses employés handicapés ainsi que des plans d'adaptation individualisés lorsqu'elle procédera à la gestion du rendement d'un employé, à une offre de perfectionnement et d'avancement professionnels ou à sa réaffectation.

15. Questions relatives à cette politique

Cette politique a été élaborée afin de briser les obstacles et d'accroître l'accessibilité pour les personnes handicapées dans les domaines de l'information, des communications et de l'emploi. Si vous avez des questions à propos de cette politique ou si vous ne comprenez pas ses objectifs, vous trouverez les explications nécessaires en communiquant avec le département des Ressources humaines.

Contact : Ressources humaines
Courriel : hr-info@transat.com