

Enersys Canada Inc. accueille et encourage les candidatures des personnes handicapées. Nous aimerions élargir les possibilités pour tous de garantir l'égalité au sein de la société et de diversifier davantage notre environnement de travail. C'est notre engagement à éliminer les obstacles à l'emploi. Ici, à l'ICE, nous maximiserons tous les efforts grâce à l'utilisation de notre politique, pour répondre aux besoins des personnes handicapées.

Portée

Cette politique s'applique aux employés rémunérés. Elle discute,
Hébergement d'entrevue / processus de sélection
Méthodes de relayer l'information sur le lieu de travail
Processus de notification à l'employeur de tout accommodement nécessaire
Plans d'hébergement individuels pouvant être mis en œuvre
Procédure de retour au travail

Définitions

Formats accessibles: inclure, mais ne sont pas limités aux formats électroniques accessibles tels que,

Braille, transcriptions de texte, en gros caractères, audio enregistré, et d'autres formats accessibles aux personnes handicapées.

Obstacle: tel que défini par la Loi de 2001 sur les personnes handicapées de l'Ontario, tout ce qui empêche une personne handicapée de participer pleinement à tous les aspects de la société en raison de son handicap.

Ceci comprend:

Une barrière physique,
Une barrière architecturale,
Une barrière informelle ou de communication,
Une barrière attitudinale,

Une politique, une pratique et une barrière de procédure.

Invalidité:

a) tout degré d'incapacité physique, d'infirmité, de malformation ou de défiguration causé par une lésion corporelle, un défaut ou une maladie et, sans limiter la généralité de ce qui précède, comprend le diabète, l'épilepsie, une lésion cérébrale, une paralysie, amputation, manque de coordination physique, cécité ou empêchement visuel, surdité ou difficulté d'audition, mutisme ou difficulté d'élocution, ou dépendance physique envers un chien-guide ou un autre animal ou sur un fauteuil roulant ou un autre appareil ou dispositif de réparation,

(b) une déficience mentale ou une déficience intellectuelle,

(c) un trouble d'apprentissage, ou un dysfonctionnement dans un ou plusieurs des processus impliqués dans la compréhension ou l'utilisation de symboles ou de la langue parlée,

(d) un trouble mental, ou
e) une blessure ou une invalidité pour laquelle des prestations ont été réclamées ou reçues en vertu du régime d'assurance établi en vertu de la Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail; ("handicapé")

PROCESSUS D'EMBAUCHE

Les accommodements sont disponibles sur demande pour les candidats prenant part à tout le processus de sélection.

Lors de la sélection pour une entrevue, les candidats recevront des adaptations sur demande pendant et / ou après le processus d'embauche.

Les candidats et les candidats retenus ont la possibilité de demander un accommodement, dans lequel Enersys Canada Inc. sera ouverte pour discuter des besoins et des ajustements nécessaires pour soutenir le mieux possible.

INFORMATIONS SUR LE LIEU DE TRAVAIL

Enersys Canada Inc. veillera à ce que toutes les informations relatives à l'exécution des tâches, telles que les descriptions de travail, les manuels de formation, etc., soient distribuées de manière accessible, après consultation de l'employé. Enersys Canada Inc. continuera d'accommoder les personnes handicapées en publiant, en envoyant par la poste ou en discutant verbalement de l'information générale sur le travail afin de s'assurer que toutes les personnes participent également à l'entreprise.

Les employés sont encouragés à communiquer d'autres méthodes de livraison qui répondraient mieux à leurs besoins, car Enersys Canada Inc. aimerait créer un milieu de travail accessible et efficace.

Nous nous engageons à fournir des logements aux personnes dans le besoin. Nous comprenons que certaines incapacités sont visibles et d'autres ne le sont pas. Nous souhaitons que nos employés communiquent avec nous ouvertement pour assurer un environnement de travail sûr et accessible

Par exemple,

Parfois, déterminer quelle aide peut être nécessaire et facile:

Les personnes malentendantes peuvent avoir besoin de quelqu'un pour les alerter lors d'alarmes sonores ou d'annonces.

Les personnes ayant une perte de vision peuvent avoir besoin d'aide avec des instructions écrites ou trouver des voies d'évacuation et éviter les objets.

Ils peuvent avoir besoin de plus de temps pour évacuer.

Une personne ayant une mobilité réduite, comme une jambe cassée ou une paralysie permanente, peut avoir besoin d'aide pour quitter son lieu de travail, utiliser un escalier ou ouvrir une porte.

D'autres fois, cela peut être plus difficile: «Une personne asthmatique peut avoir besoin d'aide pour marcher sur de longues distances ou avec des escaliers, surtout s'il y a de la fumée, de la poussière, des vapeurs ou des produits chimiques dans l'air.

Une personne ayant une déficience mentale peut avoir de la difficulté à faire face à une forte anxiété, à de la panique ou à du stress en cas d'urgence

Procédures d'hébergement

Energys Canada Inc. donnera à chaque employé la possibilité de communiquer tout handicap, à court ou à long terme, pendant le processus d'embauche. Si une incapacité survient pendant l'emploi, nous aimerions que l'employé communique immédiatement avec l'équipe des ressources humaines de E.C.I. pour discuter de tout accommodement nécessaire.

Afin de créer un environnement de travail sécuritaire, Energys recommandera aux employés handicapés de remplir une feuille d'information sur les situations d'urgence (voir les annexes A et B), notamment les renseignements que l'employé aimerait communiquer au sujet de son handicap.

E.C.I. suivra ensuite avec une feuille d'information d'intervention d'urgence (voir l'annexe C) pour répondre spécifiquement aux besoins de chaque individu. La fiche d'information sur les mesures d'urgence comprend les personnes à contacter en cas d'urgence, la façon dont elles seront avisées, le matériel nécessaire pour rectifier les routes d'urgence et d'évacuation.

TALENT ET GESTION DE LA PERFORMANCE:

Chez Energys Canada Inc., les évaluations du rendement tiennent une place importante dans le développement de nos employés et dans la reconnaissance de ceux qui dépassent les attentes de l'entreprise. Les employés jouent le rôle le plus important dans la création d'une entreprise prospère, ce qui rend essentiel de discuter des forces et des faiblesses de chacun, de favoriser un meilleur développement personnel et l'ensemble de l'entreprise.

Moyens de communication

Energys Canada Inc. communiquera à tous les employés en choisissant la méthode la plus efficace au moyen d'une consultation. Les méthodes accessibles comprennent mais pas limite a :

. Dans la communication de personne un en un. Si une aide supplémentaire est nécessaire pour communiquer, par exemple un assistant et / ou des appareils fonctionnels, tous les aménagements seront fournis.

2. Formatez les messages de manière à ce que le lecteur puisse comprendre clairement l'information. Les types de formats accessibles comprennent:

HTML et Microsoft Word

Braille

Formats audio accessibles

Gros caractères

Transcriptions de textes de formats visuels et audio.

3. Les appels téléphoniques peuvent être faits pour parler directement à un individu. (Aux fins d'une entrevue, d'un sondage, de la livraison d'information sur le travail, etc.)

4. La langue des sourds Américain (ASL) peut également être fourni.

COMMUNIQUER LES POLITIQUES D'ACCESSIBILITÉ:

Chez E.C.I., il est de la responsabilité de tous les employés de respecter toutes les politiques d'accessibilité appliquées. Il est important de maintenir un environnement de travail sûr pour tout le personnel de la compagnie.

Les employés seront avisés des mesures d'adaptation accessibles aux personnes handicapées par le biais d'affiches, de réunions, de notes de service ou de tout autre moyen de discussion discuté, sans s'y limiter, dans les «Moyens de communication 2.».

Tous les nouveaux employés seront avisés durant le processus d'embauche.

. Toutes les informations concernant l'accessibilité des employés peuvent être consultées directement par le département des ressources humaines ou le site Web en ligne de E.C.I.

Toutes les modifications apportées aux politiques seront communiquées immédiatement par toutes les méthodes de communication nécessaires.