

OBJECTIF ET PORTÉE

Hyundai Auto Canada Corp. (« l'entreprise ») offre des emplois accessibles conformément à la *Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario* et au règlement sur les Normes d'accessibilité intégrées. La présente politique énonce l'engagement de l'entreprise à répondre aux besoins des personnes en situation de handicap, à prévenir et à éliminer les obstacles à l'accessibilité, et à respecter les exigences en matière d'accessibilité en vertu des lois applicables.

POLITIQUES

Déclaration d'engagement

Hyundai Auto Canada Corp. s'engage à offrir un environnement accessible à tous les membres du personnel, aux candidats, aux fournisseurs, aux partenaires commerciaux et aux visiteurs qui peuvent pénétrer dans nos locaux, accéder à nos renseignements ou utiliser nos services. L'entreprise se conforme aux exigences de la *Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario* et de ses règlements connexes. Hyundai Auto Canada Corp. s'efforce d'offrir un environnement accessible et accueillant pour tous en cernant et en éliminant les obstacles dans le milieu de travail et en empêchant l'apparition de nouveaux obstacles. L'entreprise veille à ce que les personnes en situation de handicap bénéficient de l'égalité des chances. Elle s'engage à répondre aux besoins des personnes en situation de handicap en temps opportun et de manière à favoriser leur intégration, dans le respect de leur dignité et de leur autonomie.

Plan d'accessibilité

Hyundai Auto Canada Corp. a établi un plan d'accessibilité décrivant sa stratégie de prévention et d'élimination des obstacles dans le milieu de travail et d'amélioration des possibilités offertes aux personnes en situation de handicap. Le plan d'accessibilité sera révisé et mis à jour au moins une (1) fois tous les cinq (5) ans et sera publié sur le site Web de l'entreprise. Sur demande, l'entreprise fournira un exemplaire du plan d'accessibilité dans un format accessible.

Formation des membres de l'équipe et des bénévoles

L'entreprise a offert à tous les membres de son équipe et aux bénévoles une formation sur les normes d'accessibilité et les lois pertinentes en matière de droits de la personne en ce qui concerne les personnes en situation de handicap.

Une formation sera offerte aux membres de l'équipe lorsque des modifications seront apportées à la politique d'accessibilité. Les nouveaux membres de l'équipe recevront une formation au cours de la période d'orientation.

NORMES EN MATIÈRE D'INFORMATION ET DE COMMUNICATION

Rétroaction

L'entreprise continuera de veiller à l'accessibilité de son processus de réception de la rétroaction et de réponse pour les personnes en situation de handicap en fournissant, ou en prenant des dispositions afin de fournir, des documents et du contenu en format accessible et des mesures de soutien à la communication, sur demande.

Documents et contenu en format accessible et mesures de soutien à la communication

Sur demande, l'entreprise fournira, ou prendra des dispositions pour fournir, des documents et du contenu en format accessible et des mesures de soutien à la communication aux personnes en situation de handicap, en temps opportun et d'une manière qui tient compte des besoins en matière d'accessibilité découlant d'un handicap. L'entreprise consultera la personne qui en fait la demande afin de déterminer la pertinence de documents et de contenu en format accessible ou de mesures de soutien à la communication. L'entreprise informera également le public, le cas échéant, de la disponibilité de documents et de contenu en format accessible et de mesures de soutien à la communication.

Sites Web et contenu Web accessibles

L'entreprise veillera à ce que ses sites Web, y compris leur contenu Web, soient conformes au niveau AA des Règles pour l'accessibilité des contenus Web (WCAG) 2.0 du World Wide Web Consortium (W3C), sauf lorsque cela n'est pas possible.

NORMES EN MATIÈRE D'EMPLOI

Recrutement

L'entreprise informera les membres de son équipe et le public de la disponibilité de mesures d'adaptation pour les candidats en situation de handicap à toutes les étapes du processus de recrutement.

Processus de recrutement

L'entreprise informera les candidats sélectionnés pour participer à une étape ultérieure d'un processus d'évaluation ou de sélection que des mesures d'adaptation sont disponibles sur demande en ce qui concerne les documents ou les processus utilisés.

L'entreprise consultera la personne sélectionnée qui demande des mesures d'adaptation et fournira, ou prendra des dispositions pour fournir, des mesures d'adaptation appropriées

d'une manière qui tient compte des besoins en matière d'accessibilité découlant d'un handicap.

Avis aux candidats retenus

Lors d'une offre d'emploi, l'entreprise informera la personne retenue de ses politiques relatives aux mesures d'adaptation pour les membres de l'équipe en situation de handicap.

Information aux membres de l'équipe des mesures de soutien

L'entreprise continuera d'informer les membres de son équipe des politiques (et de toute mise à jour de ces politiques) utilisées pour soutenir le personnel en situation de handicap, y compris les politiques relatives aux mesures d'adaptation au travail qui tiennent compte des besoins en matière d'accessibilité découlant d'un handicap. Ces renseignements seront fournis aux nouveaux membres de l'équipe dès que possible après leur entrée en fonction.

Documents et contenu en format accessible et mesures de soutien à la communication pour les membres de l'équipe

L'entreprise consultera le membre de l'équipe qui en fait la demande afin de fournir, ou de prendre des dispositions pour fournir, des documents et du contenu en format accessible et des mesures de soutien à la communication pour les renseignements nécessaires à l'exécution des tâches et les renseignements généralement accessibles aux autres membres de l'équipe. L'entreprise consultera la personne qui en fait la demande afin de déterminer la pertinence de documents et de contenu en format accessible ou de mesures de soutien à la communication.

Renseignements relatifs à l'intervention d'urgence sur le lieu de travail

L'entreprise fournira des renseignements personnalisés relatifs à l'intervention d'urgence sur le lieu de travail aux membres de l'équipe dont le handicap nécessite la fourniture de renseignements personnalisés et dont les besoins en matière de mesures d'adaptation découlant d'un handicap sont connus de l'entreprise. Elle fournira ces renseignements dès que possible après avoir pris connaissance des besoins en matière de mesures d'adaptation.

L'entreprise fournira, avec le consentement du membre de l'équipe qui a besoin d'aide, les renseignements relatifs à l'intervention d'urgence sur le lieu de travail à la personne désignée pour aider le membre de l'équipe.

L'entreprise révisera les renseignements personnalisés relatifs à l'intervention d'urgence sur le lieu de travail lorsqu'un membre de l'équipe est affecté à un autre bureau au sein de l'organisation ou lors de la révision de ses besoins globaux en matière d'adaptation ou des plans pertinents.

Plans d'adaptation personnalisés écrits

L'entreprise mettra en place un processus de consignation aux fins d'élaboration de plans d'adaptation personnalisés écrits pour les membres de l'équipe en situation de handicap.

Sur demande, les renseignements sur les documents et le contenu en format accessible et les mesures de soutien à la communication fournis seront également inclus dans les plans d'adaptation personnalisés.

Les plans comprendront des renseignements personnalisés relatifs à l'intervention d'urgence sur le lieu de travail (au besoin) et indiqueront toute autre mesure d'adaptation à fournir.

Procédure de retour au travail

L'entreprise a mis en place une procédure écrite de retour au travail pour les membres de l'équipe qui ont dû s'absenter en raison d'un handicap et dont le retour au travail nécessite la mise en place de mesures d'adaptation liées à ce handicap. La procédure de retour au travail décrit la marche à suivre pour faciliter le retour au travail et comprend des plans d'adaptation personnalisés écrits.

Gestion du rendement, perfectionnement professionnel et avancement

L'entreprise tiendra compte des besoins en matière d'accessibilité des membres de l'équipe en situation de handicap, ainsi que des plans d'adaptation personnalisés, lors de la gestion du rendement, de l'offre de perfectionnement professionnel et d'avancement au personnel, ou lors de sa réaffectation.

Questions sur la présente politique

La présente politique a été élaborée dans le but d'éliminer les obstacles et d'améliorer l'accessibilité pour les personnes en situation de handicap en lien avec l'information, la communication et l'emploi. Les questions sur la présente politique peuvent être adressées à la personne suivante :

Jennifer Maki
Gestionnaire nationale, Ressources humaines

RESPONSABILITÉ

La responsabilité de la mise à jour, de la révision et de l'interprétation de la présente procédure incombe à la gestionnaire nationale des ressources humaines.

Hyundai Auto Canada Corp. respectera à la fois la lettre et l'esprit des codes provinciaux en matière de droits de la personne dans tous les domaines liés à la sélection des candidats, dans tous les territoires de compétence où l'entreprise exerce ses activités. Toute mesure d'emploi prise en vertu de la présente politique sera effectuée sans égard au lieu d'origine, à



Politique sur les normes d'accessibilité intégrées

la couleur de peau, à l'origine ancestrale ou ethnique, à la citoyenneté, à la religion, au sexe, à l'orientation sexuelle, à l'âge, au casier judiciaire, à l'état matrimonial, à la situation familiale ou au handicap.

Mise à jour : 2026/04/27