



Politique relative aux Normes d'accessibilité intégrées

Eli Lilly Canada s'est engagée à appliquer les Normes d'accessibilité intégrées – des normes qui ont été formulées afin d'éliminer les obstacles et d'accroître l'accès des personnes handicapées à l'information, aux communications et à l'emploi.

Eli Lilly Canada Inc.

3650, avenue Danforth
Toronto (Ontario) M1N 2E8
1-416-694-3221 |
1-800-268-4446
www.lilly.ca

Nous sommes assujettis aux dispositions du Règlement 191/11 « Normes d'accessibilité intégrées » en vertu de la *Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario*, pour répondre aux besoins des personnes handicapées en matière d'accessibilité.

Ce que notre engagement signifie

S'engager à respecter les Normes d'accessibilité intégrées signifie :

- Traiter toute personne de façon à lui permettre de maintenir sa dignité et son indépendance;
- Garantir les principes d'intégration et d'égalité des chances;
- S'engager à répondre aux besoins des personnes handicapées dans les meilleurs délais, en prévenant les obstacles à l'accessibilité et en les éliminant, de même qu'en respectant les exigences en matière d'accessibilité en vertu de la *Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario*.

La présente politique sera mise en œuvre selon les échéanciers établis par le Règlement.

Plan d'accessibilité

Pour se conformer aux Normes d'accessibilité intégrées, Eli Lilly Canada élaborera, maintiendra et documentera un Plan d'accessibilité décrivant notre stratégie visant à prévenir et à éliminer les obstacles en milieu de travail afin d'améliorer les possibilités d'emploi des personnes handicapées.

Le Plan d'accessibilité sera révisé et mis à jour au moins tous les cinq ans et sera affiché sur le site Web de l'entreprise. Une copie du Plan d'accessibilité sera disponible, sur demande, dans un format accessible.



Formation des employés et des bénévoles

Eli Lilly Canada veillera à ce qu'une formation soit offerte sur les exigences des Normes d'accessibilité énoncées dans le Règlement et continuera d'offrir une formation sur les dispositions du *Code des droits de la personne* qui s'appliquent aux personnes handicapées, à :

- tous ses employés et bénévoles;
- toutes les personnes qui participent à l'élaboration de nos politiques;
- toutes les autres personnes qui fournissent des biens, des services ou des installations au nom de l'entreprise.

La formation sera adaptée aux tâches des employés, des bénévoles et des tierces parties.

Les employés recevront une formation si des changements sont apportés à la politique d'accessibilité. Les nouveaux employés seront formés en début d'emploi. Eli Lilly Canada tiendra un registre de toute la formation offerte.

INFORMATION ET NORMES DE COMMUNICATIONS

Rétroaction

Eli Lilly Canada continuera de veiller à ce que le processus de réception de la rétroaction et de réponse soit accessible aux personnes handicapées en offrant ou en prenant des dispositions pour offrir, sur demande, des formats accessibles et des aides à la communication.

Formats accessibles et aides à la communication

Sur demande, Eli Lilly Canada offrira ou prendra les dispositions pour offrir aux personnes handicapées, dans les meilleurs délais, des formats accessibles et des aides à la communication qui tiennent compte des besoins en matière d'accessibilité de la personne en raison de son handicap.

- Nous consulterons la personne ayant fait la demande afin de déterminer si le format accessible ou l'aide à la communication lui convient.
- Nous aviserons le public de la disponibilité des formats accessibles et des aides à la communication.

Site Web et contenu Web accessibles

Eli Lilly Canada veillera à ce que nos sites Internet, y compris le contenu Web, soient conformes aux Règles pour l'accessibilité des contenus Web (WCAG) 2.0 du Consortium World Wide Web, au Niveau AA, sauf lorsque cela est irréalisable.



NORMES D'EMPLOI

Recrutement, évaluation, processus de sélection, avis aux candidats retenus

Eli Lilly Canada :

- avisera ses employés et le public que le processus de recrutement inclut des dispositions à l'intention des candidats handicapés;
- avisera les candidats à un poste, lorsqu'ils sont individuellement sélectionnés pour participer au processus d'évaluation ou de sélection, que des aménagements relatifs à l'équipement ou aux procédures utilisés peuvent être faits sur demande;
- consultera les candidats sélectionnés et offrira ou prendra les dispositions pour offrir les aménagements appropriés qui tiennent compte des besoins en matière d'accessibilité en raison d'un handicap.

Dans la lettre d'embauche, Eli Lilly Canada avisera le candidat retenu de ses politiques en matière d'accessibilité des employés handicapés.

Renseigner le personnel sur l'aide disponible

Eli Lilly Canada continuera de renseigner son personnel sur ses politiques (et sur toute mise à jour y étant apportée) visant à prêter assistance aux employés handicapés, y compris les politiques en matière d'adaptation du lieu de travail qui tiennent compte des besoins en matière d'accessibilité d'un employé en raison d'un handicap. Ces renseignements seront communiqués aux nouveaux employés dès que possible après le début de l'emploi.

Formats accessibles et aides à la communication pour les employés

À la demande d'un employé handicapé, Eli Lilly Canada consultera celui-ci afin de lui offrir, ou de prendre les dispositions pour lui offrir les formats accessibles et les aides à la communication qui lui sont nécessaires pour accomplir son travail, de même que l'information généralement accessible aux autres employés. Les formats accessibles et les aides à la communication seront évalués en consultation avec l'employé ayant fait la demande.

Renseignements sur l'intervention d'urgence en milieu de travail

Eli Lilly Canada fournira des renseignements individualisés sur l'intervention d'urgence en milieu de travail aux employés handicapés, si le handicap le justifie, et si Eli Lilly Canada est avisée du besoin d'adaptation en raison du handicap de l'employé. Cette information sera fournie aussitôt que possible après qu'Eli Lilly Canada a été mise au courant du besoin en matière d'adaptation.



Lorsque l'employé a besoin d'assistance et après avoir reçu son consentement, nous communiquerons l'information sur l'intervention d'urgence en milieu de travail au chef du Service de la santé et de la sécurité et au chef du Service des Installations afin qu'un plan d'intervention d'urgence adapté à l'employé soit mis en place.

Eli Lilly Canada réévaluera les renseignements individualisés sur l'intervention d'urgence en milieu de travail lorsque l'employé change de poste de travail, ou encore dans le cadre d'une révision générale des plans ou des besoins en matière d'adaptation de l'employé.

Plan individualisé de mesures d'adaptation consigné par écrit

Eli Lilly Canada maintiendra un processus écrit visant l'élaboration de plans individualisés de mesures d'adaptation consignés par écrit à l'intention des employés handicapés.

Si l'employé en fait la demande, l'information fournie en matière de formats accessibles et d'aides à la communication sera incluse dans les plans individualisés de mesures d'adaptation.

En outre, les plans incluront les renseignements individualisés sur l'intervention d'urgence en milieu de travail (lorsque nécessaire) et traiteront de toute autre mesure d'adaptation devant être fournie.

Processus de retour au travail

Eli Lilly Canada a établi un processus de retour au travail documenté par écrit à l'intention des employés qui se sont absentés en raison d'un handicap ou qui nécessitent la mise en place de mesures d'adaptation en raison de leur handicap avant de retourner au travail.

Le processus de retour au travail décrit les étapes que nous suivons pour assurer le retour au travail de l'employé et inclut le plan individualisé de mesures d'adaptation.

Ce processus de retour au travail ne remplace ni n'annule aucun autre processus de retour au travail créé par une autre loi ou en vertu d'une autre loi (p. ex., *Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail*).

Gestion du rendement, perfectionnement professionnel, et promotion et réaffectation

Eli Lilly Canada tiendra compte des besoins en matière d'accessibilité des employés handicapés, de même que des plans individualisés de mesures d'adaptation, dans le cadre de la gestion du rendement, du perfectionnement professionnel et de la promotion des employés ou encore lors de leur réaffectation.



Politique relative aux Normes d'accessibilité intégrées

La présente politique a été formulée dans le but d'éliminer les obstacles et d'accroître l'accessibilité des personnes handicapées en ce qui a trait à l'information, aux communications et à l'emploi.

Pour toute question au sujet de la Politique relative aux Normes d'accessibilité intégrées ou de son objectif, communiquez avec Emily Molendyk, partenaire stratégique adjointe, par téléphone au 416-693-3543 ou par courriel à molendyk_emily@lilly.com.