

**Ressources humaines de Hoya Canada**

Émis : 12 juillet 2023

Période de révision : 2 ans

Dernière révision : 16 janvier 2026

**Accent sur les ressources humaines:****04-008 ÉNONCÉ D'ENGAGEMENT À L'ÉGARD DE  
L'ACCESSIBILITÉ****SOMMAIRE :**

1. Énoncé d'engagement à l'égard de l'accessibilité
2. Historique des modifications aux documents

**RENSEIGNEMENTS EXCLUSIFS**

LES RENSEIGNEMENTS CONTENUS DANS LE PRÉSENT DOCUMENT SONT LA PROPRIÉTÉ DE HOYA VISION CARE CANADA. LA REPRODUCTION, LA DIVULGATION OU L'UTILISATION DE CELLE-CI N'EST PERMISE QUE DANS LA MESURE PRÉVUE PAR LE CONTRAT OU EXPRESSÉMÉNT AUTORISÉE PAR ÉCRIT PAR HOYA.

**1. ÉNONCÉ D'ENGAGEMENT À L'ÉGARD DE L'ACCESSIBILITÉ**

HOYA Vision Care Canada s'engage à offrir un environnement sans obstacle à nos clients, employés et autres parties prenantes qui entrent dans nos locaux ou accèdent à nos informations. En tant qu'organisation, nous respectons et maintenons les exigences énoncées dans la Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario (2005), la Norme pour les services à la clientèle et le Règlement sur les normes d'accessibilité intégrées pour l'information et les communications, l'emploi et les transports, et éventuellement, pour l'environnement bâti.

Notre organisation s'est engagée à être de plus en plus accessible non seulement parce qu'il s'agit d'une obligation légale, mais aussi parce qu'elle s'aligne sur nos valeurs. Nous croyons que nous avons une responsabilité importante d'assurer un environnement sûr, digne et accueillant pour tous.

Nous nous engageons à assurer la conformité de notre organisation à la législation sur l'accessibilité en intégrant des politiques, des procédures et de la formation pour les employés. Plus précisément, nous nous engageons à :

- Veiller à ce que les employés qui élaborent des politiques, embauchent et gèrent du personnel ou fournissent des biens et des services aux clients connaissent le Code des droits de la personne et la Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario.
- Veiller à ce que nos pratiques d'emploi, y compris (mais sans s'y limiter) le recrutement, l'évaluation et la sélection des candidats, fournissent des mesures d'adaptation au besoin et que les employés et les candidats sont au courant que des mesures d'adaptation sont disponibles.
- Veiller à ce que notre plan d'urgence comprenne des mesures d'adaptation pour tout employé qui en a besoin et que ces plans soient disponibles sur demande.
- Veiller à ce que les plans d'adaptation individuels en milieu de travail soient élaborés et mis en œuvre au besoin.
- Veiller à ce que les besoins des personnes en situation de handicap soient traités le plus rapidement possible et dignes et indépendants.
- Assurer notre conformité à la Norme pour les services à la clientèle.
- Assurer notre conformité au Règlement sur les normes d'accessibilité intégrées, y compris l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan pluriannuel sur la façon dont notre entreprise entend s'améliorer continuellement en matière d'accessibilité pour tous.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur nos politiques, nos plans et nos programmes de formation en matière d'accessibilité, veuillez communiquer avec les Ressources humaines.

## 2. HISTORIQUE DES MODIFICATIONS AUX DOCUMENTS

Date de révision [JJ/MM/AAAA]	Nature de la révision	Participants à l'examen des documents
12/07/2023	Délivrance originale du document	Renata Correia, directrice des ressources humaines
11/07/2025	Mise à jour du document	Renata Correia, directrice des ressources humaines
16/01/2026	Mise à jour du document	Renata Correia, directrice des ressources humaines