

Exigence de la compagnie

Politique d'accessibilité intégrée et de service à la clientèle accessible

GBW/OCH

Renseignements administratifs

Document	Exigence de la compagnie
Titre	Politique d'accessibilité intégrée et de service à la clientèle accessible
Publication initiale	16 juillet 2013
Date d'entrée en vigueur (de la dernière version)	1 ^{er} mai, 2025
Unité de gouvernance responsable (propriétaire)	GBW/OCH
Auteur	CLN/OC — Affaires légales et conformité, Canada
Portée	BASF Canada inc., et ses sociétés affiliées et filiales canadiennes (« BASF »)
Conseil d'approbation	GBW/OCH
Groupe cible	BASF Canada inc. et ses sociétés affiliées et filiales canadiennes (« BASF »)
Dernière mise à jour	1 ^{er} décembre 2023,
Publication	Site web BASF
Réglementation subordonnée	N/A
Révision	Tous les 5 ans ou plus tôt si nécessaire, conformément aux lois applicables.

Table des matières

Renseignements administratifs	2
1. Objectif	4
2. Portée et groupe cible	4
3. Définitions	4
4. Engagement formel	5
5. Plan d'accessibilité pluriannuel	6
(a) Formation	6
(b) Information et communications	7
(c) Service client	8
(d) Embauche	10
(e) Stratégie de conformité	13
6. Rôles et responsabilités	14
(a) employés	14
(b) Directeurs	14
(c) Ressources humaines	14
7. Rétroaction	15
8. Historique des changements	16
A. Plan Processus du plan d'adaptation personnalisé	
B. Formulaire d'autorisation médicale	
C. Autorisation de divulguer des informations	
D. Questionnaire médical pour la demande d'adaptation	
E. Formulaire du plan d'adaptation personnalisé	

1. Objectif

Le présent document a pour objectif d'affirmer la volonté de BASF de répondre aux divers besoins des personnes handicapées et d'exposer notre politique et notre plan d'accessibilité afin de nous conformer aux exigences de la législation en matière d'accessibilité en vigueur au Canada. Ce document fournit également aux employés des conseils sur la manière de demander des accommodements/adaptations chez BASF.

2. Portée et groupe cible

Cette exigence s'applique et gouverne les activités de tous les employés et agents de BASF Canada inc., de ses filiales et sociétés affiliées canadiennes et des partenariats dans lesquels BASF Canada inc. et/ou ses filiales et sociétés affiliées ont une participation majoritaire, y compris BASF Agricultural Specialties Ltd et Chemetall Canada, Limited.

3. Définitions

- a) « **formats accessibles** » comprennent, sans s'y limiter, les gros caractères, les formats audio et électroniques enregistrés, le braille et d'autres formats utilisables par les personnes handicapées.
- b) « **Appareils d'assistance** » désigne tous les types de dispositifs auxiliaires, tels que les appareils de communication, les aides cognitives, les dispositifs d'aide à la mobilité et les appareils de soutien médicaux, qui sont conçus ou adaptés pour aider les personnes handicapées à accomplir des actions, des tâches et des activités.
- c) Le terme « **obstacle(s)** » comprend, sans s'y limiter, les obstacles liés aux attitudes, à l'information ou à la communication, les obstacles technologiques, organisationnels, architecturaux et/ou physiques, ainsi que les obstacles créés ou perpétués par une loi, une politique ou une pratique.
- d) Les « **aides à la communication** » comprennent, sans s'y limiter, le sous-titrage, les aides à la communication alternative et à de suppléance à la communication, le langage clair, la langue des signes et d'autres outils qui facilitent une communication efficace.
- e) « **Handicap** » réfère aux définitions correspondantes dans la législation provinciale applicable en matière d'accessibilité et/ou de droits de l'homme. Lorsqu'il n'est pas défini dans la législation applicable, le terme « handicap » englobe les déficiences, affections et troubles suivants :
 - a. tout degré d'incapacité physique, d'infirmité, de malformation ou de défigurement causé par une blessure corporelle, une anomalie congénitale ou une maladie ce qui comprend, sans limiter la généralité de ce qui

précède, le diabète sucré, l'épilepsie, une lésion cérébrale, tout degré de paralysie, d'amputation, de manque de coordination physique, de cécité ou de trouble de la vue, de surdité ou de trouble de l'audition, de mutisme ou de trouble de la parole, ou de dépendance physique à l'égard d'un chien-guide ou d'un autre animal ou d'un fauteuil roulant ou d'un autre appareil ou dispositif correctif ;

- b. un état de déficience mentale ou une déficience intellectuelle ;
 - c. un trouble d'apprentissage ou intellectuel, ou un dysfonctionnement d'un ou de plusieurs des processus impliqués dans la compréhension ou l'utilisation de symboles ou du langage parlé ;
 - d. un trouble de santé mentale ;
 - e. une incapacité sensorielle ; ou
 - f. une blessure ou une invalidité pour laquelle des prestations ont été demandées ou reçues dans le cadre du régime d'assurance établi en vertu de la législation sur la sécurité au travail.
- f) « **Employé** » — désigne une personne qui accomplit des tâches pour, et sous la direction et le contrôle de BASF Canada, y compris les dirigeants et administrateurs de BASF. Ni les entreprises sous-traitantes ou les agents, ni les travailleurs contractuels qui sont qualifiés par BASF Canada d'entrepreneurs indépendants ou dépendants, ni les travailleurs qui sont employés par une agence de placement temporaire ne sont des employés aux fins de la présente exigence.
- g) Les « **politiques** » comprennent les mesures, les politiques et les pratiques.
- h) « **Animal d'assistance** » désigne les définitions correspondantes dans la législation provinciale applicable en matière d'accessibilité. Lorsqu'il n'est pas défini dans la législation applicable, le terme « animal d'assistance » comprend :
- a. tout animal qui est utilisé par une personne handicapée pour des raisons liées à son handicap ; ou
 - b. s'il n'est pas évident que l'animal correspond à l'article a, tout animal pour lequel une personne handicapée fournit une lettre d'un médecin ou d'une infirmière confirmant que la personne a besoin de l'animal pour des raisons liées à son handicap.
- i) « **Personne de soutien** », lorsque ce terme n'est pas défini dans la législation applicable, désigne toute personne, qu'il s'agisse d'un professionnel rémunéré, d'un bénévole, d'un membre de la famille, d'un ami ou autre, qui accompagne une personne handicapée afin de lui fournir une assistance en matière de communication, de mobilité, de soins personnels, de besoins médicaux ou d'accès à des biens ou services.

4. Engagement formel

BASF s'engage à répondre aux divers besoins des personnes handicapées en temps opportun, conformément aux principes d'indépendance, de dignité, d'intégration et d'égalité des chances, et ce, en s'efforçant d'identifier, de prévenir et d'éliminer les obstacles à l'accessibilité dans la mesure du possible, ainsi qu'en respectant les exigences en matière d'accessibilité prévues par les lois provinciales sur l'accessibilité en vigueur au Canada.

5. Plan d'accessibilité

BASF s'engage à respecter les exigences en matière d'accessibilité prévues par la législation applicable ainsi qu'à réviser et à mettre à jour au moins tous les cinq ans son plan d'accessibilité tel qu'il est défini dans la présente politique. Vous trouverez ci-dessous un résumé du plan d'accessibilité de BASF. Ce résumé est uniquement destiné à servir de guide pour informer et aider BASF dans ses initiatives de conformité en matière d'accessibilité.

(a) Formation

BASF veillera à ce qu'une formation sur le service à la clientèle soit dispensée : (a) aux employés et aux bénévoles ; (b) à toute personne qui fournit des biens, des services ou des équipements pour le compte de BASF ; et (c) à toute personne qui participe ou est responsable de l'élaboration ou de la mise en œuvre des politiques de BASF. Cette formation comprendra les éléments suivants :

- La revue de la législation applicable en matière d'accessibilité et de droits de l'homme.
- Comment interagir et communiquer avec des personnes souffrant de divers types de handicaps.
- Comment interagir avec les personnes handicapées qui utilisent un dispositif d'assistance ou qui ont besoin de l'aide d'un chien guide, d'un animal d'assistance ou d'une personne de soutien.
- Comment utiliser tout équipement ou dispositif d'assistance que BASF rend disponible dans ses locaux ou ailleurs pour aider à la prestation de biens et services aux personnes handicapées.
- Que faire si une personne handicapée rencontre des difficultés à accéder aux biens et services de BASF.
- Les politiques, pratiques et procédures de BASF relatives aux normes de service à la clientèle.

BASF offrira également une formation sur les mesures d'adaptation à toute personne au sein de l'organisation de BASF qui est chargée : (a) du recrutement, de la sélection ou de la formation des employés ; (a) de la supervision, de la gestion ou de la coordination des employés ; (c) de la promotion, de la réaffectation ou du licenciement des employés ; ou (d) de l'élaboration et de la mise en œuvre des politiques et pratiques de BASF en matière d'emploi. Cette formation comprendra :

- La revue de la législation applicable en matière d'accessibilité et de droits de l'homme.
- Des instructions sur : (i) la manière dont les possibilités d'emploi peuvent être rendues accessibles aux personnes handicapées par des obstacles ; (ii)

la manière d'interagir et de communiquer avec les personnes handicapées par des obstacles ; et (iii) la manière d'interagir avec les personnes handicapées par des obstacles qui utilisent un appareil fonctionnel ou qui ont besoin de l'aide d'une personne de soutien ou d'un animal d'assistance.

BASF offrira également une formation sur la communication accessible à : (a) toute personne qui communique directement avec le public ou avec une autre organisation au nom de BASF ; (b) toute personne qui développe ou gère le contenu web de BASF ; (c) toute personne qui achète ou se procure des technologies de l'information ou des outils de communication ; et (d) toute personne qui élabore ou met en œuvre les politiques de BASF en matière de communication accessible. La formation comprendra :

- La revue de la législation applicable en matière d'accessibilité et de droits de l'homme ;
- Des instructions sur la manière d'identifier, de prévenir et d'éliminer les obstacles à la communication accessible ; et
- Des instructions sur la manière de fournir des informations à l'aide d'un support de communication ou d'un format accessible.

BASF veillera à ce que la formation soit adaptée aux fonctions du bénéficiaire et qu'elle soit effectuée dès que cela sera raisonnablement possible. La formation sera également dispensée de manière continue (c'est-à-dire lorsque des modifications seront apportées aux politiques applicables). BASF conservera les registres des formations dispensées, y compris les dates auxquelles elles ont été offertes et le nombre de personnes qui en ont bénéficié.

(b) Information et communications

BASF fournit des informations par le biais de communications ou de formats accessibles sur demande. Si une personne demande des informations au moyen d'un support de communication ou d'un format accessible, BASF consultera cette personne afin d'identifier le support ou le format qui permettrait de supprimer l'obstacle, et BASF fournira les informations à cette personne par le biais du support ou du format identifié en temps opportun. Dans chaque cas, BASF tiendra compte des besoins en matière d'accessibilité de la personne handicapée qui fait la demande.

Les formats accessibles et les aides à la communication seront fournis sans frais supplémentaires à la personne handicapée qui en fait la demande.

Sauf disposition contraire de la loi, les exigences d'accessibilité suivantes relatives à l'information et à la communication ne s'appliquent pas aux produits et aux étiquettes de produits, aux informations ou communications « non convertibles » et aux informations que BASF ne contrôle pas directement ou indirectement par le biais d'une relation contractuelle.

Les informations et communications sont considérées comme « non convertibles » s'il n'est pas techniquement possible de les convertir ou si la technologie nécessaire

à cette conversion n'est pas facilement disponible.

Lorsque des informations et des communications sont jugées « non convertibles », BASF veillera à ce que la personne handicapée qui demande les informations ou les communications reçoive : (i) une explication des raisons pour lesquelles les informations ou les communications sont non convertibles ; et (ii) un résumé des informations ou des communications non convertibles.

PROCÉDURE EN CAS D'URGENCE, PLANS OU INFORMATIONS RELATIVES À LA SÉCURITÉ PUBLIQUE

Lorsque BASF prépare des procédures d'urgence, des plans ou des informations relatives à la sécurité publique et met ces informations à la disposition du public, elle s'engage à fournir ces informations dans un format accessible ou avec des aides à la communication appropriées dès que possible, sur demande.

SITES WEB ET CONTENU WEB ACCESSIBLES

BASF veillera à ce que son contenu web et ses applications web soient conformes aux exigences du niveau AA des directives d'accessibilité du contenu web (WCAG) 2.1 du World Wide Web Consortium, dans la mesure requise par la législation applicable.

FORMATS ACCESSIBLES ET SUPPORTS DE COMMUNICATION

À la demande d'un employé handicapé, BASF consultera l'employé afin de déterminer les formats accessibles ou les supports de communication nécessaires pour lui fournir des informations, et BASF veillera à ce que ces formats et supports soient utilisés pour fournir des informations à l'employé.

Les formats accessibles et les supports de communication seront fournis sans frais supplémentaires à la personne handicapée qui en fait la demande.

BASF informera le public de la disponibilité des formats accessibles et des supports de communication.

(c) Service à la clientèle

BASF s'engage à atteindre l'excellence en servant tous les clients, y compris les personnes handicapées, et s'acquittera de nos fonctions et responsabilités dans les domaines suivants :

Services téléphoniques

BASF s'engage à fournir des services téléphoniques accessibles à ses clients. Nous veillerons à ce que toutes les personnes qui communiquent par téléphone avec des membres du public ou d'autres tiers au nom de BASF soient formées à communiquer dans un langage clair et simple et à ce qu'elles s'expriment clairement et lentement.

BASF proposera de communiquer avec les membres du public ou d'autres tiers par courriel ou par courrier postal si la communication téléphonique ne convient pas à leurs besoins de communication ou n'est pas possible. Nous nous efforcerons également de répondre aux besoins des personnes qui préfèrent communiquer avec nous sous une autre forme.

Appareils fonctionnels

BASF s'engage à servir les personnes handicapées qui utilisent des dispositifs fonctionnels pour obtenir, utiliser ou bénéficier de nos biens et services. BASF veillera à ce que toutes les personnes qui traitent avec des membres du public ou d'autres tiers au nom de BASF soient formées et familiarisées avec les divers dispositifs d'assistance qui peuvent être utilisés par les personnes handicapées pour accéder à nos biens et services.

Notre politique est de permettre aux personnes d'utiliser leurs appareils et accessoires fonctionnels personnels, y compris, mais sans s'y limiter, les fauteuils roulants, les déambulateurs, les cannes blanches, les bouteilles d'oxygène, les tableaux portatifs et les appareils de communication électronique, pour accéder à nos produits et services.

BASF s'efforcera également d'offrir des services de substitution aux personnes handicapées, telles que l'assistance d'un employé de BASF pour effectuer une transaction et la livraison de biens ou de services dans un autre lieu. Si les clients désirent des services de substitution, veuillez adresser leur demande au directeur de compte qui s'occupe du compte de ces clients.

Bornes libre-service

Si BASF conçoit, achète ou acquiert des « bornes libre-service », elle examinera quelles fonctionnalités d'accessibilité pourraient être intégrées dans ces bornes afin de répondre au mieux aux besoins des clients et des consommateurs handicapés, en tenant compte des besoins, des préférences et des capacités d'accessibilité du plus grand nombre d'utilisateurs possible. BASF s'efforcera d'inclure des fonctionnalités

d'accessibilité dans les bornes libre-service conçues, achetées ou acquises, dans la mesure du possible.

Une « borne libre-service » désigne un terminal électronique interactif, y compris un dispositif de point de vente, destiné à un usage public et permettant aux utilisateurs d'accéder à un ou plusieurs services ou produits, ou les deux.

Facturation

BASF s'engage à fournir des factures adaptées à tous ses clients. Pour cette raison, les factures seront fournies sur demande dans les formats suivants : sur papier, gros caractères, courriel, télécopie. BASF s'efforcera également d'accommoder les clients qui demandent des factures dans des formats qui ne sont pas mentionnés ci-dessus.

Utilisation d'animaux d'assistance et de personnes de soutien

BASF s'engage à accueillir les personnes handicapées accompagnées d'un animal d'assistance dans les aires de ses locaux qui sont ouvertes au public et à d'autres tiers, à l'exception des locaux où l'animal est exclu par la loi, auquel cas nous nous assurerons que d'autres mesures soient proposées pour permettre à la personne handicapée d'accéder à nos biens ou services. Nous veillerons également à ce que tous les employés, bénévoles et autres personnes en relation avec le public soient correctement formés à la manière d'interagir avec les personnes handicapées accompagnées d'un animal d'assistance.

BASF s'engage à accueillir les personnes handicapées accompagnées d'une personne de soutien. BASF s'engage à accueillir les personnes handicapées qui sont accompagnées d'une personne de soutien. Dans nos locaux, une personne handicapée accompagnée pourra avoir accès à la personne de soutien qui l'accompagne en tout temps. Si nous facturons des frais ou un droit d'entrée pour accéder à l'un de nos locaux, nous informerons à l'avance la personne handicapée du montant que la personne de soutien doit payer.

Installations physiques

BASF garantit que tout aspect de nos installations destiné à permettre l'accès sans obstacle à nos biens et services pourra être utilisé de la manière prévue.

Avis d'interruption temporaire

BASF informera le public en cas de perturbation prévue ou inattendue des installations ou services habituellement utilisés par les personnes handicapées. Cet avis comprendra des informations sur la raison de l'interruption, la durée prévue et une description des installations, moyens ou services de remplacement, le cas échéant. L'avis sera mis en évidence sur son site Internet ainsi qu'affiché dans un endroit bien en vue dans les locaux de BASF, ou publié par toute autre méthode raisonnable selon les circonstances.

(d) Conditions d'emploi

INFORMATIONS RELATIVES AUX INTERVENTIONS D'URGENCE SUR LE LIEU DE TRAVAIL

Lorsque BASF est consciente de la nécessité de disposer d'informations personnalisées sur les mesures d'urgence en raison du handicap d'un employé, elle s'adapte à la situation de cet employé en préparant et en lui fournissant un plan d'urgence personnalisé et adapté à son lieu de travail. BASF fournira à l'employé des informations sur la manière de réagir en cas d'urgence sur le lieu de travail si elle est consciente que, dans une telle situation, l'employé peut être confronté à des risques ou des problèmes particuliers en raison de son handicap. Les informations relatives aux mesures d'urgence sur le lieu de travail seront propres à la ou aux obstacles particuliers de l'employé et à la nature physique de son espace de travail.

BASF fournira ces informations dès que possible après avoir pris conscience que l'employé pourrait avoir besoin d'aide en cas d'urgence sur le lieu de travail en raison d'un handicap. En outre, BASF examinera les informations fournies à un employé chaque fois que : (a) l'employé est transféré vers un autre espace de travail ; (b) l'espace de travail de l'employé est modifié ; ou (c) BASF examine ses plans généraux d'intervention d'urgence et apporte des modifications qui pourraient affecter la réaction de l'employé en cas d'urgence sur le lieu de travail. Si l'employé handicapé reçoit le plan d'intervention d'urgence personnalisé sur le lieu de travail, a besoin d'aide et donne son consentement, BASF fournira le plan d'intervention d'urgence personnalisé sur le lieu de travail à une personne désignée pour aider l'employé en cas d'urgence.

Lorsque le handicap de l'employé comprend des limitations de mobilité, le plan d'intervention d'urgence personnalisé de l'employé sur le lieu de travail doit inclure, et BASF doit se procurer dès que possible après la préparation du plan d'intervention d'urgence sur le lieu de travail, des chaises d'évacuation pour chaque employé concerné, ainsi qu'une personne chargée de l'aider à évacuer ou un « copain ».

RECRUTEMENT

BASF informera le public et ses employés que, sur demande, BASF fera des accommodements pour les candidats handicapés qui participent aux processus de recrutement.

Au cours des processus de recrutement, BASF informera tous les candidats retenus pour un processus d'évaluation ou de sélection que BASF fournira, sur demande, des adaptations raisonnables aux personnes handicapées en ce qui concerne le matériel ou les processus utilisés dans le cadre du processus d'évaluation ou de sélection. Dans tous les cas où un candidat handicapé demande un accommodement, BASF consultera le candidat et fournira ou organisera la fourniture d'un accommodement approprié d'une manière qui tient compte des besoins d'accessibilité du candidat en raison de son handicap.

Dans le cadre de toutes les offres d'emploi, BASF informera les candidats retenus de ses politiques en matière d'adaptation pour les employés handicapés.

INFORMATION DES EMPLOYÉS SUR LES MESURES DE SOUTIEN LIÉES AU HANDICAP

BASF informera ses employés de ses politiques existantes concernant les employés handicapés, y compris, mais sans s'y limiter, toute politique relative aux adaptations du lieu de travail qui tiennent compte des besoins d'accessibilité d'un employé en raison de son handicap. BASF fournira également à ses employés des informations actualisées sur toute modification apportée aux politiques existantes concernant les employés handicapés et les adaptations liées aux besoins liés au handicap dès que possible après leur entrée en fonction.

FORMATS ACCESSIBLES ET SUPPORTS DE COMMUNICATION POUR LES EMPLOYÉS

Sur demande, BASF consultera un employé handicapé afin de lui fournir ou de prendre des dispositions pour lui fournir des formats accessibles et des supports de communication raisonnables pour tout ce qui concerne : (i) les informations dont l'employé a besoin pour exercer son travail ; et (ii) les informations généralement accessibles aux employés sur le lieu de travail.

BASF consultera également l'employé qui demande des formats accessibles ou des supports de communication afin de déterminer la pertinence d'un format accessible ou d'un support de communication.

PLANS D'ADAPTATION PERSONNALISÉS

Les employés peuvent demander à BASF de préparer un plan d'adaptation personnalisé, et BASF a développé et mis en place un processus écrit pour documenter le développement de plans d'adaptation personnalisés pour les employés handicapés qui en font la demande. Ce processus écrit comprend :

- (i) la manière dont un employé demandant une adaptation peut participer à l'élaboration du plan en question ;
- (ii) la manière dont l'employé et les adaptations réalisables sont évalués sur une base individuelle ;
- (iii) la manière dont BASF peut demander une évaluation par un expert externe, médical ou autre (par exemple, un professionnel de la santé réglementé indépendant ou un autre praticien dans le domaine de l'adaptation du lieu de travail pour les personnes handicapées par des obstacles), aux frais de BASF, afin d'aider BASF à déterminer si une adaptation est nécessaire, s'il est possible de la faire et, le cas échéant, comment elle peut être réalisée.
- (iv) la manière dont l'employé peut demander la participation d'un représentant de son agent de négociation, si l'employé est représenté par un agent de négociation, ou d'un autre représentant du lieu de travail, si l'employé n'est pas représenté par un agent de négociation, à l'élaboration du plan d'adaptation.
- (v) les mesures prises pour protéger la confidentialité des informations personnelles de l'employé (qui seront protégées de manière appropriée à tout moment).
- (vi) la fréquence à laquelle le plan d'adaptation personnalisé sera revu et mis à jour (y compris à la demande de l'employé) et la manière dont cela sera fait.
- (vii) Si un plan personnalisé est refusé, la manière dont les raisons de ce refus seront communiquées à l'employé.
- (viii) les moyens de fournir le plan d'adaptation personnalisé dans un format qui tient compte des besoins d'accessibilité de l'employé en raison de son handicap (une copie du plan sera fournie dans un format accessible sur demande).
- (ix) toute autre information demandée concernant les formats accessibles et les supports de communication dont le salarié a besoin en ce qui concerne les informations dont il a besoin pour effectuer son travail et toute autre information que BASF met généralement à la disposition des salariés sur le lieu de travail.
- (x) Si les circonstances l'exigent, les informations individualisées sur les mesures d'urgence à prendre sur le lieu de travail pour l'employé ; et
- (xi) tout autre accommodement qui sera fourni au salarié.

Le processus relatif au plan d'adaptation personnalisé et les formulaires de demande correspondants sont joints à la présente exigence en tant qu'annexes A-E.

PROCESSUS DE RETOUR AU TRAVAIL

BASF élaborera et mettra en place un processus documenté de retour au travail pour les employés qui ont été absents du travail en raison d'un handicap et qui ont besoin d'adaptations liées au handicap afin de retourner au travail ou en raison d'un ou plusieurs obstacles qui empêchent l'employé de retourner au travail.

Le processus de retour au travail décrira les mesures que BASF prendra pour faciliter le retour au travail des employés qui ont été absents en raison d'un handicap (y compris les mesures visant à déterminer les accommodements nécessaires), et le processus intégrera l'utilisation de plans d'adaptation personnalisés dans le cadre du processus.

GESTION DU RENDEMENT, DÉVELOPPEMENT ET AVANCEMENT DE CARRIÈRE, REDÉPLOIEMENT

Lorsque BASF utilise les termes « gestion du rendement » ou « redéploiement » à l'égard de ses employés ou offre des possibilités de « développement et d'avancement de carrière » à ses employés, elle tient compte des éléments suivants :

- le fait que les employés peuvent être temporairement ou définitivement handicapés par un ou plusieurs obstacles sur le lieu de travail.
- les besoins en matière d'accessibilité des employés handicapés.
- les plans d'adaptation personnalisés
- le fait que les accommodements fournis à un employé particulier, le cas échéant, peuvent ne pas éliminer entièrement un obstacle qui handicape l'employé.

« Gestion du rendement » désigne : toute activité ou tout processus lié à la gestion du travail d'un employé ; ou à la planification, au suivi, à l'évaluation/l'examen et à l'amélioration des objectifs de l'employé et de sa contribution globale à BASF (y compris le rendement, la productivité et l'efficacité).

« Développement et avancement de carrière » : formation axée sur le développement de carrière ou possibilités d'avancement interne au sein de BASF, ce qui comprend l'attribution de responsabilités supplémentaires dans le cadre du poste actuel d'un employé et le transfert d'un employé d'un poste à un autre au sein de BASF qui peut être mieux rémunéré, offrir davantage de responsabilités ou se situer à un niveau supérieur dans l'organisation, ou toute combinaison de ces éléments, et qui est généralement basé sur le mérite et/ou l'ancienneté. Pour plus de clarté, le « développement et l'avancement de carrière » comprend les processus de recrutement, de sélection, de formation, de promotion et de redéploiement liés au développement et à l'avancement de carrière en interne.

Le « redéploiement » désigne la réaffectation d'employés à d'autres services ou postes au sein de BASF comme alternative au licenciement, lorsqu'un poste ou un service particulier a été supprimé.

(e) Stratégie de conformité

BASF estime que ses employés constituent une ressource essentielle pour l'aider à identifier, prévenir et éliminer les obstacles à l'accessibilité et ainsi garantir que les divers besoins des personnes handicapées soient satisfaits, voire dépassés.

BASF encourage ses employés à discuter avec leur responsable des handicaps qui peuvent nécessiter des adaptations ou de tout obstacle susceptible d'avoir un impact sur l'accessibilité, afin que l'entreprise puisse prendre les mesures appropriées pour accommoder l'employé ou éliminer les obstacles dans la mesure du possible.

Par conséquent, BASF prendra les mesures suivantes pour faciliter l'identification, la prévention et l'élimination des obstacles à l'accessibilité dans la mesure du possible :

- Afin de promouvoir la compréhension et l'appréciation des exigences en matière d'accessibilité prévues par la législation provinciale, ainsi que l'importance d'identifier, de prévenir et d'éliminer les obstacles à l'accessibilité, BASF veillera à ce que tous les employés reçoivent une copie de la présente exigence et soient encouragés à l'examiner et à poser toute question qu'ils pourraient avoir concernant la politique au service des ressources humaines ou au service juridique ;
- BASF invitera ses employés à lui faire part de leurs commentaires sur les obstacles à l'accessibilité et, de manière plus générale, sur la meilleure façon d'atteindre son objectif de créer un environnement sans obstacle ; tous les commentaires seront accueillis et considérés.
- BASF adoptera une approche proactive en matière d'accessibilité dans la mesure du possible en s'efforçant de prendre en compte et d'intégrer les besoins liés au handicap et les questions d'accessibilité en général dans tous les aspects de ses activités et de ses prises de décision.
- BASF s'efforcera de travailler en collaboration et de consulter toute personne handicapée qui porte à l'attention de BASF un problème ou une préoccupation concernant l'accessibilité, et BASF prendra toutes les mesures raisonnables dans les circonstances pour répondre aux besoins liés au handicap de la personne.

6. Rôles et responsabilités

(a) Employés

Un employé handicapé est tenu d'informer BASF de sa demande d'adaptation remplissant les formulaires ci-joints et en fournissant les informations justificatives conformément à la présente exigence.

Un employé handicapé est également tenu de répondre aux questions ou de fournir des informations sur les restrictions ou limitations pertinentes (y compris les informations provenant de professionnels de la santé), de participer aux discussions sur les solutions possibles et de collaborer avec BASF de manière continue pour gérer le processus d'adaptation.

(b) Responsables

Les responsables doivent prendre des mesures pour identifier les obstacles affectant les employés en raison de leur handicap et sont tenus de soutenir le processus d'adaptation du poste de l'employé conformément au protocole défini à l'annexe A de la présente exigence.

(c) Ressources humaines

Le partenaire des ressources humaines de l'unité d'affaires de l'employé est chargé de soutenir le processus d'adaptation de l'employé conformément au protocole défini à l'annexe A de la présente exigence.

7. Rétroaction

BASF accueille favorablement les commentaires concernant l'accessibilité des communications ou la manière dont BASF fournit des biens et des services aux personnes handicapées (y compris les commentaires sur ce processus de rétroaction). Les commentaires peuvent être transmis par téléphone, par courriel, par écrit, en soumettant un enregistrement audio ou un texte électronique ou tout autre format accessible sur demande à :

BASF Canada inc. (rétroaction concernant l'accessibilité)
5025 Creekbank Road, Édifice A, Étage 2
Mississauga, ON L4W 0B6
Tél. (289) 360-1300
Courriel : canada-info@basf.com

BASF s'assurera de maintenir un processus pour documenter toute action consécutive aux commentaires qu'elle reçoit et cette documentation sera disponible sur demande.

8. Historique des changements

Date	Auteur	Version	Remarques
1 ^{er} mai 2025	Judy Finlayson	7	Pour se conformer aux mises à jour législatives en matière d'accessibilité dans la province du Manitoba, harmoniser la politique avec celle du service à la clientèle et clarifier le mécanisme de rétroaction et le protocole d'adaptation, y compris les formulaires d'adaptation pour les employés.
1 ^{er} décembre 2023	Judy Finlayson	6	Pour mettre à jour le plan pluriannuel d'accessibilité, clarifier le protocole d'adaptation et inclure les formulaires d'adaptation pour les employés.
26 février 2021	Judy Finlayson	5	Pour se conformer aux exigences légales en matière d'accessibilité
19 juin 2017	Judy Finlayson	4	Pour amender la portée de la politique
1 ^{er} juillet 2016	Judy Finlayson & Raja Ramanathan	3	Changements apportés à la Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario, en vigueur le 1 ^{er} juillet 2016
1 ^{er} janvier 2016	Judy Finlayson & Raja Ramanathan	2	Changements apportés à la Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario, en vigueur le 1 ^{er} juillet 2016
16 juillet 2013	Marie-Eve Rehayem & Chris Hall	1	Pour se conformer à la <i>Loi sur l'accessibilité</i> pour les personnes handicapées de l'Ontario

ANNEXE A

PLAN D'ADAPTATION PERSONNALISÉ

Processus et formulaires de demande

Note : La présente liste de vérification devrait être utilisée lorsqu'un employé de BASF Canada inc., ou de ses filiales et sociétés affiliées au Canada, y compris BASF Agricultural Specialties Ltd. Et Chemetall Canada, Limited (collectivement « BASF ») demande des accommodements afin de pouvoir accomplir ses tâches. Pour toute clarification, veuillez communiquer avec le partenaire des ressources humaines responsable du groupe fonctionnel ou de l'unité d'affaires.

1. Demande d'adaptation

L'employé soumet sa demande d'adaptation à son supérieur hiérarchique.

2. Évaluation des besoins en matière d'adaptation

Recherche de solutions d'adaptation avec l'employé

- Le responsable rencontre l'employé afin de comprendre :
 - (i) Les restrictions/limitations particulières de l'employé dans l'exercice de ses fonctions.
 - (ii) Les formes d'adaptation possibles.
- Si l'employé est représenté par un syndicat, il a le droit d'être accompagné d'un représentant syndical lors de la réunion.

3. Obtention des documents médicaux/professionnels à l'appui de la demande d'adaptation

- L'employé fournit des documents médicaux/professionnels qui précisent :
 - (i) Les restrictions/limitations de l'employé.
 - (ii) Le pronostic de rétablissement de l'employé et la durée prévue de ses restrictions/limitations.
 - (iii) Les types d'accommodement appropriés dans les circonstances.

Pour des raisons de confidentialité, BASF n'est pas en droit de connaître la cause des restrictions/limitations (c'est-à-dire le diagnostic médical).

- Les documents médicaux/professionnels doivent être soumis directement au conseiller en santé au travail.
- Si des informations médicales supplémentaires sont nécessaires pour évaluer la demande, le conseiller en santé au travail peut :

- Contacter le professionnel de santé de l'employé pour demander des détails supplémentaires sur les restrictions/limitations de l'employé après que celui-ci ait soumis le formulaire d'autorisation médicale.
- Exiger que l'employé se soumette à un ou plusieurs examens médicaux indépendants, aux frais de BASF, auprès d'un professionnel de santé sélectionné par BASF.
- Demander l'avis d'autres professionnels, tels que des ergonomes, des consultants en informatique, des psychologues industriels et des facilitateurs de retour au travail.

4. Décision d'approuver ou de refuser la demande d'adaptation

- Le partenaire RH, en consultation avec le responsable hiérarchique de l'employé et le conseiller en santé au travail, décidera en toute bonne foi d'approuver ou de refuser la demande.
- La décision d'approuver ou de refuser la demande sera fondée sur :
 - (i) Les restrictions/limitations de l'employé ;
 - (ii) Les exigences professionnelles du poste de l'employé ; et
 - (iii) Le fait que les adaptations entraîneront ou non une contrainte excessive pour BASF.
- Si la demande est approuvée, le responsable des ressources humaines préparera un plan d'adaptation personnalisé. Le plan d'adaptation personnalisé doit être préparé dans un format qui tient compte des besoins d'accessibilité de l'employé en raison de son handicap. Les plans d'adaptation personnalisés documenteront : (a) tous les formats accessibles et les aides à la communication à utiliser pour fournir des informations à l'employé ; (b) toute information relative aux mesures d'urgence sur le lieu de travail que BASF doit fournir à l'employé ; et (c) tout autre accommodement raisonnable que BASF doit mettre en place, ainsi que le délai dans lequel cet accommodement doit être mis en place.
- Sur demande, BASF fournira les formats accessibles et les aides à la communication dont l'employé a besoin pour obtenir les informations nécessaires à l'exercice de ses fonctions, ainsi que toute autre information que BASF Canada met généralement à la disposition des employés sur le lieu de travail.
- Le partenaire RH et le supérieur hiérarchique de l'employé rencontreront ce dernier (et son représentant syndical, le cas échéant), dans le cadre du processus collaboratif, afin d'examiner le plan d'adaptation personnalisé.
- Si l'employé a des préoccupations concernant le plan d'adaptation personnalisé, celles-ci seront discutées et le partenaire RH et le

responsable pourront envisager d'apporter des modifications et de présenter un plan d'adaptation personnalisé modifié.

- Une fois approuvé, le plan d'adaptation personnalisé sera signé par l'employé et le responsable.
- Si la demande est refusée, le partenaire RH fournira par écrit les raisons de ce refus à l'employé. Si l'employé en fait la demande, le partenaire RH rencontrera l'employé (et son représentant syndical, le cas échéant) en personne pour discuter des raisons du refus de la demande.

5. Obligations en continu

Si nécessaire, le plan d'adaptation personnalisé sera révisé et mis à jour, la fréquence de ces révisions étant indiquée dans le plan d'adaptation personnalisé lui-même. Cette fréquence sera déterminée par la nature des restrictions et des limitations ainsi que par la nature des mesures d'adaptation, et pourra être modifiée si nécessaire (par exemple, lorsque l'espace de travail de l'employé est modifié, lorsque les responsabilités de l'employé changent ou lorsque BASF prend connaissance d'autres changements ayant une incidence sur les mesures d'adaptation requises).

Si les circonstances l'exigent, les informations relatives aux mesures d'urgence sur le lieu de travail d'un employé seront revues et modifiées lors de la mise à jour du plan d'adaptation personnalisé.

6. Confidentialité

BASF prendra des mesures raisonnables pour protéger la vie privée de l'employé tout au long du processus d'adaptation.

Ces mesures comprennent, sans s'y limiter :

- Tous les documents seront entreposés en lieu sûr.
- Seules les informations médicales/professionnelles nécessaires à l'examen de la demande d'adaptation seront collectées.
- BASF limitera de manière raisonnable le nombre de personnes au sein de la compagnie qui seront impliquées dans le processus.

ANNEXE B

Formulaire d'autorisation médicale

Le présent formulaire a pour objectif de permettre la divulgation de certains renseignements médicaux à BASF Canada afin que celle-ci puisse déterminer si des mesures d'adaptation raisonnables peuvent être mises en place. Le formulaire sera conservé par le conseiller en santé au travail et sera traité de manière confidentielle, sauf si les renseignements doivent être discutés avec d'autres employés de BASF Canada participant au processus d'adaptation.

À compléter par l'employé qui fait une demande d'adaptation

1. Remplir et signer ce formulaire d'autorisation et le renvoyer au conseiller en santé au travail.
2. S'assurer que votre professionnel de santé répond au questionnaire médical et envoie un courriel au conseiller en santé au travail à l'adresse theresa.umbenhower@basf.com.
3. Fournir une copie de ce formulaire d'autorisation à votre professionnel de santé.

_____ Nom de l'employé	_____ N°ID de l'employé	_____ N°de tél. résidence	
_____ Adresse postale	_____ Ville	_____ Prov	_____ Code postal
_____ N°de tél. travail	_____ Date de naissance		

INFORMATION SUR LA MALADIE À L'ORIGINE DE VOTRE HANDICAP

1. Quelles tâches précises sont affectées par votre handicap?

2. Quelles sont vos restrictions/limitations?

3. Indiquez les mesures d'adaptation que vous recherchez.

4. Avez-vous des besoins personnalisés en matière d'intervention d'urgence?

☐ Oui

☐ Non

☐ Si vous avez répondu « oui » à la question ci-dessus, cochez cette case pour confirmer votre consentement autorisant BASF Canada à fournir ces informations à une personne désignée pour vous aider en cas d'urgence.

5. Pour quelle durée la ou les adaptations seront-elles requises?

☐ L'adaptation sera requise de façon permanente.

☐ L'adaptation sera requise du _____ au _____.

ANNEXE C

Autorisation de divulguer des informations

Aux fins de l'administration de ma demande de modification de poste, j'autorise tout médecin ou autre praticien médical/traitant, hôpital, clinique, autre établissement ou service médical qui supervise mes soins à divulguer toutes les informations concernant ma demande d'adaptation liée au travail à BASF Canada, mon employeur en sa qualité d'évaluateur de ma demande d'adaptation liée au travail, ainsi qu'aux consultants et examinateurs médicaux qui pourraient être retenus dans le cadre de ma demande,

Ce formulaire d'autorisation accorde spécifiquement mon autorisation à la divulgation des dossiers médicaux, des résultats d'examens et des données relatives aux soins médicaux ou aux interventions chirurgicales, ainsi que des dossiers médicaux, psychiatriques ou psychologiques. **Je consens à la divulgation de ces informations, conformément aux lois et règlements applicables.**

Je comprends que je peux révoquer cette autorisation à tout moment en écrivant au conseiller en santé au travail, sauf si des mesures ont été prises sur la base de celle-ci. Si je ne le fais pas, elle sera valable pendant 18 mois à compter de la date à laquelle je signe ce formulaire ou pendant la durée de ma demande d'adaptation liée au travail, la période la plus longue étant retenue. Une photocopie de cette autorisation a la même valeur que le formulaire original et j'ai le droit d'en recevoir une copie sur demande.

Signature de l'employé

Date

ANNEXE D

Questionnaire médical pour la demande d'adaptation

Le présent formulaire a pour but d'obtenir certaines informations médicales afin d'aider BASF à déterminer si une adaptation raisonnable est possible et, le cas échéant, que pourrait être cette adaptation.

a) À remplir par le professionnel de santé

Votre patient a indiqué qu'un problème médical affectait sa capacité à exercer les fonctions essentielles de son poste et a fourni une autorisation médicale signée. Ce formulaire demande des informations et des documents justificatifs. Vous trouverez ci-joint une copie des tâches essentielles du poste de l'employé. Si aucune description de poste n'est jointe, veuillez discuter du poste avec votre patient afin d'identifier les tâches qu'il est incapable d'accomplir ou qu'il ne peut accomplir que de manière très limitée.

b) Instructions pour remplir le questionnaire médical

1. Répondez à toutes les questions avec un degré raisonnable de probabilité médicale.
2. Signez ce questionnaire.
3. Envoyez le questionnaire rempli par courriel au conseiller en santé au travail à l'adresse theresa.umbenhower@basf.com.
4. Conservez l'original pour vos dossiers.

Nom de l'employé _____

1. L'employé souffre-t-il d'une restriction ou d'une limitation mentale ou physique? ☐ Oui ☐ Non ☐ Si oui, expliquez.

2. Combien de temps pensez-vous que cette restriction/limitation durera? ☐ Semaines ☐ Mois ☐ Années ☐ Indéterminé ☐ Permanent Veuillez préciser ci-dessous.

3. L'employé prend-il des médicaments qui pourraient affecter ou altérer sa capacité à accomplir ses tâches essentielles? Veuillez préciser.
--

QUESTIONS RELATIVES AUX
RESTRICTIONS/LIMITATIONS

1. Veuillez identifier les tâches professionnelles que l'employé est incapable d'accomplir ou qu'il ne peut accomplir que de manière très limitée.
2. Veuillez identifier les limitations fonctionnelles de l'employé liées à son environnement de travail (par exemple, bruit, foule, téléphones, allergènes, etc.).
3. Décrivez le lien entre les adaptations requises et l'état de santé de l'employé (le diagnostic médical de l'employé n'est pas nécessaire).

QUESTIONS RELATIVES À L'ADAPTATION DU LIEU DE
TRAVAIL

1. Quels aménagements du lieu de travail proposez-vous pour aider l'employé à accomplir ses tâches essentielles ?
2. Recommandez-vous que l'employé travaille selon un horaire modifié ? Si oui, veuillez recommander l'horaire modifié et sa durée prévue.
3. Compte tenu des tâches de l'employé, y a-t-il d'autres préoccupations qui ont une incidence sur sa capacité à accomplir ses tâches et à les accomplir en toute sécurité ? Veuillez préciser.

Nom du fournisseur de
traitements

Diplôme/
spécialisation

Date

Adresse

Ville

Prov

Code postal

Téléphone :

Télec.

Signature

ANNEXE E
Plan d'adaptation personnalisé

Nom de l'employé : _____ Date : _____

Titre du poste/département : _____ Directeur : _____

limitations	Tâches/activités professionnelles affectées par des limitations	Est-ce une exigence rattachée au poste?

Sources d'informations utilisées pour élaborer le plan d'adaptation personnalisé (par exemple, responsable des ressources humaines, médecin de famille, spécialistes) :

Les mesures d'adaptation seront en place du _____ au _____.
Si aucune date de fin n'est prévue, la prochaine révision de ce plan d'adaptation aura lieu le [date de révision].
(Les mesures doivent être révisées au moins une fois par an.)

Description de la ou des mesures d'adaptation

Quelles exigences professionnelles et tâches connexes nécessitent des adaptations?	Quels sont les objectifs des adaptations? (c'est-à-dire, que doivent-elles permettre d'accomplir)	Quelles stratégies/outils d'adaptation ont été choisis pour faciliter cette tâche/activité?

Rôles et responsabilités

Actions en cours pour mettre en œuvre les mesures d’adaptation	Attribué à	Date prévue