

# Plan d'accessibilité pluriannuel de Fidelity Canada (2014–2021)

Le plan d'accessibilité 2014–2021 présenté ci-dessous décrit les politiques et mesures que Fidelity Canada entend mettre en œuvre pour améliorer les possibilités d'emploi et la prestation de services aux personnes souffrant d'incapacités.

## Déclaration d'engagement

Croyant fermement à l'intégration et à l'égalité des chances pour tous, Fidelity Canada est déterminée à traiter chaque personne de manière à préserver sa dignité et son indépendance. La Société s'engage à répondre aux besoins des gens ayant divers types d'handicaps en temps opportun en prévenant et en supprimant tout obstacle à l'accessibilité et en se conformant aux exigences d'accessibilité définies dans la *Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario* (LAPHO) et le Règlement sur les Normes d'accessibilité intégrées (RNAI).

## Information et communications

Fidelity Canada entend répondre aux besoins en matière de communications des personnes handicapées.

### 1. Rétroaction, formats accessibles et aides à la communication

D'ici le 1<sup>er</sup> janvier 2015, Fidelity Canada s'engage à :

- mettre en place des procédés lui permettant de recevoir des commentaires de la part de clients handicapés et de leur répondre.

D'ici le 1<sup>er</sup> janvier 2016, lorsqu'une personne handicapée demande des formats accessibles ainsi que des aides à la communication, Fidelity Canada s'engage à :

- lui fournir ou à prendre les dispositions nécessaires pour lui fournir des formats accessibles de même que des aides à la communication en temps opportun;
- communiquer avec l'auteur de la demande en vue de déterminer la pertinence du format accessible et des aides à la communication;
- informer le public de l'existence de formats accessibles et d'aides à la communication.

### 2. Sites et contenu Web accessibles

Fidelity Canada entend prendre les mesures suivantes pour rendre ses sites Web et leur contenu conformes aux Règles pour l'accessibilité des contenus Web (WCAG, version 2.0, niveau AA), d'ici le 1<sup>er</sup> janvier 2021. À cette fin, elle s'engage à :

- examiner son site Web de manière à cerner les éléments pouvant occasionner des problèmes d'accessibilité;
- améliorer l'accessibilité de son site, si le besoin s'en fait sentir;
- respecter les directives d'accessibilité de la LAPHO lors de la mise au point de futurs sites Web.

### Emploi

Fidelity Canada s'engage à adopter des pratiques d'emploi accessibles et équitables à chaque étape du processus d'emploi.

### 1. Recrutement : dispositions générales

D'ici le 1<sup>er</sup> janvier 2016, Fidelity Canada avisera ses employés et le public de l'existence de mesures d'adaptation pour les personnes atteintes d'incapacités dans le cadre de son processus de recrutement. Cette démarche consiste à :

- réviser et, au besoin, à modifier ses politiques, procédures et procédés de recrutement;
- mentionner que des mesures d'adaptation ont été mises en œuvre à l'intention de candidats handicapés, tant sur son site Web que dans ses avis de postes à pourvoir.

### 2. Recrutement : processus d'évaluation et de sélection

D'ici le 1<sup>er</sup> janvier 2016, Fidelity Canada avisera les candidats à un emploi qui ont été retenus pour participer au processus d'évaluation ou au processus de sélection que des mesures d'adaptation sont offertes sur demande relativement au matériel ou aux processus qui seront utilisés. Si un candidat sélectionné demande une mesure d'adaptation, Fidelity Canada consulte ce dernier afin de lui fournir une solution convenant ses besoins en matière d'accessibilité en raison de son handicap. Cette démarche consiste à :

- réviser et, au besoin, à modifier ses politiques, procédures et procédés de recrutement;
- mentionner l'existence de mesures d'adaptation dans les documents relatifs à la planification d'une entrevue et (ou) d'une évaluation;
- consulter le candidat sélectionné qui demande une mesure d'adaptation en vue de lui fournir une solution convenant à ses besoins en matière d'accessibilité en raison de son handicap.

### 3. Avis aux candidats retenus

D'ici le 1<sup>er</sup> janvier 2016, lorsqu'elle offre un emploi à un candidat retenu, Fidelity Canada l'aviserà de ses politiques en matière de mesures d'adaptation pour les employés handicapés. Cette démarche consiste à :

- réviser et, au besoin, à modifier ses politiques, procédures et procédés de recrutement;
- mentionner, dans la lettre d'offre d'emploi, l'existence de politiques prévoyant des mesures d'adaptation pour les employés handicapés.

### 4. Renseignements sur les mesures de soutien

D'ici le 1<sup>er</sup> janvier 2016, Fidelity Canada informera tous ses employés de ses politiques portant sur le soutien aux employés handicapés, notamment celles relatives à l'adaptation des lieux de travail pour répondre aux besoins en matière d'accessibilité d'un employé en raison de son handicap. Cette démarche consiste à :

- aviser ses employés actuels et nouveaux de l'existence de politiques visant à soutenir des employés atteints de diverses incapacités, notamment de politiques portant sur l'adaptation des lieux de travail en vue de répondre aux besoins d'un employé en raison de son handicap;
- communiquer à tout nouvel employé les renseignements mentionnés dans le présent article, dans les plus brefs délais possibles après son entrée en fonctions, plus particulièrement au cours du processus d'orientation;
- tenir les employés au courant de tout changement apporté aux politiques portant sur l'adaptation des lieux de travail en raison de l'handicap d'un employé;
- fournir ou à prendre les dispositions nécessaires pour fournir à un employé handicapé qui en fait la demande, des formats accessibles et des aides à la communication appropriés à l'égard de ce qui suit :
  - l'information dont il a besoin pour faire son travail;
  - l'information généralement mise à la disposition des employés sur les lieux de travail.
- Afin de respecter ses obligations de fournir l'information décrite dans l'alinéa ci-dessus, Fidelity Canada consultera l'auteur de la demande en vue de déterminer la pertinence d'un format accessible ou d'une aide à la communication.

## 5. Formation

D'ici le 1<sup>er</sup> janvier 2015, Fidelity Canada procurera à ses employés et aux représentants de tierces parties fournissant des biens, des services et des installations en son nom, de la formation sur les lois relatives à l'accessibilité et sur le Code des droits de la personne en vigueur en Ontario en ce qui concerne les personnes souffrant de divers types d'incapacités. La Société s'engage à tenir un registre des dates où la formation a été donnée et des noms des personnes qui en ont bénéficié.

## 6. Renseignements relatifs aux interventions d'urgence sur les lieux de travail

Lorsque Fidelity Canada est au courant qu'un employé souffre d'une incapacité et que son état nécessite des mesures d'adaptation, elle veille à lui fournir des renseignements individualisés relatifs aux interventions d'urgence sur les lieux de travail dans les plus brefs délais possibles si l'employé en a besoin en raison de la nature de son handicap.

## 7. Plans d'adaptation individualisés et documentés et processus de retour au travail

Les politiques existantes de Fidelity Canada comprennent les mesures que la Société compte prendre pour répondre aux besoins d'un employé souffrant d'une incapacité et pour faciliter son retour au travail après une absence due à son handicap.

Fidelity Canada révisera et évaluera ses politiques existantes en vue de s'assurer qu'elles comportent un processus d'élaboration de plans d'adaptation individualisés et documentés à l'intention de ses employés handicapés, si de tels plans s'avèrent nécessaires.

Fidelity Canada s'assurera que le processus d'élaboration de plans d'adaptation individualisés et documentés comporte les éléments suivants, conformément aux dispositions du RNAI :

- la manière dont l'employé qui demande des mesures d'adaptation peut participer à l'élaboration du plan qui le concerne;
- les moyens utilisés pour évaluer l'employé de façon individuelle;

- la manière dont Fidelity Canada peut demander une évaluation, par un expert médical ou autre provenant de l'extérieur pour l'aider à déterminer s'il y a lieu de mettre en œuvre des mesures d'adaptation et, le cas échéant, comment. Cette demande sera aux frais de la Société, à l'exception des, et non limitée aux, frais de médecin pour remplir le formulaire portant sur les absences autorisées.
- les mesures qui ont été prises pour protéger le caractère confidentiel des renseignements personnels concernant l'employé;
- la fréquence et la façon dont la révision et la mise à jour des plans d'adaptation individualisés seront réalisées;
- les raisons pour lesquelles un employé se voit refuser un plan d'adaptation individualisé, le cas échéant;
- les moyens permettant de fournir le plan d'adaptation individualisé dans un format qui réponde aux besoins en matière d'accessibilité de l'employé en raison de son handicap;
- si des plans d'adaptation individualisés sont mis en place, la Société s'assure qu'ils comportent les éléments suivants :
  - les renseignements individualisés relatifs aux interventions d'urgence sur les lieux de travail nécessaires;
  - toute information concernant les formats accessibles et les aides à la communication qui ont été fournis ou ayant fait l'objet d'une entente en vue de procurer à l'employé :
    - l'information dont il a besoin pour faire son travail;
    - l'information généralement mise à la disposition des employés sur les lieux de travail;
- la détermination de toute autre mesure d'adaptation devant être fournie à l'employé.

Fidelity Canada s'assurera que le processus de retour au travail défini dans ses politiques existantes décrit les mesures que la Société doit prendre pour faciliter le retour au travail des employés absents en raison de leur handicap, documente le processus

d'élaboration d'un plan de retour au travail individualisé établi par écrit pour ces employés et exige le recours à un plan d'adaptation individualisé, tel qu'il est décrit ci-dessus.

## 8. Gestion du rendement et développement de la carrière

Fidelity Canada s'engage à tenir compte des besoins en matière d'accessibilité de ses employés handicapés de même que des plans d'adaptation individualisés dans les circonstances suivantes :

- lorsqu'elle emploie des techniques de gestion du rendement à l'égard de ces employés;
- lorsqu'elle fournit des possibilités de perfectionnement et d'avancement professionnels à ces employés;

Conformément aux dispositions du RNAI, Fidelity Canada s'engage à :

- réviser, à évaluer et, au besoin, à modifier ses politiques, procédures et pratiques existantes pour s'assurer qu'elles soient conformes aux dispositions du RNAI;
- tenir compte des besoins en matière d'accessibilité de ses employés handicapés et, s'il y a lieu, des plans d'adaptation individualisés établis pour eux dans le cadre de :
  - leur évaluation de rendement;
  - la gestion de leur perfectionnement et de leur avancement professionnels;
- tenir compte des besoins en matière d'accessibilité de ses employés handicapés lorsqu'elle leur procure un perfectionnement ou un avancement professionnels ainsi qu'à mentionner l'existence de mesures d'adaptation dans ses avis internes de postes à pourvoir.

## Modifications apportées à ces politiques et autres

Fidelity Canada s'engage à établir des politiques visant le respect et la promotion de la dignité et l'indépendance des personnes handicapées. Aucun changement ne sera apporté à ces politiques avant d'avoir considéré au préalable l'impact qu'il aura sur les personnes souffrant d'incapacités.

Ce plan d'accessibilité pluriannuel sera revu et/ou mis à jour au moins tous les cinq (5) ans.

## Commentaires et questions sur cette politique

Des commentaires peuvent être envoyés à Fidelity Canada par téléphone, courrier, télécopieur, courriel ou par tout autre moyen, sur demande. Les plaintes seront traitées conformément à nos méthodes de gestion des plaintes en vigueur.

### Téléphone

Les représentants de Fidelity sont à votre disposition du lundi au vendredi, de 8 h à 20 h (HE).  
Sans frais : 1-800-263-4077

Téléphone : 416-307-5200  
Télécopieur : 1-800-387-8092  
TTY : 1-800-855-0511

### Poste

Fidelity Investments Canada  
À l'attention de : Accessibilité  
483 Bay Street  
Suite 300  
Toronto, ON  
M5G 2N7

### Courrier électronique

Faites-nous parvenir un message à l'adresse courriel suivante :  
[sc.francais@fmr.com](mailto:sc.francais@fmr.com)

Des versions accessibles du présent document sont disponibles sur demande.