

Plan d'accessibilité pluriannuel de Fidelity Canada

Ce plan d'accessibilité décrit les politiques et mesures mises en œuvre par Fidelity Canada pour améliorer les possibilités d'emploi et la prestation de services aux personnes handicapées.

Remarque : Dernière mise à jour du plan d'accessibilité pluriannuel de Fidelity Canada : 22 avril 2022.

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 personnes handicapées 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 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

Fidelity Canada dispose de :

- procédés lui permettant de recevoir les commentaires (y compris les plaintes) de clients handicapés et d'y répondre.

L'information concernant le processus de commentaires de Fidelity Canada est disponible dans la Politique d'accessibilité du Service à la clientèle.

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;
- Fidelity Canada a avisé le public de l'existence de formats accessibles et d'aides à la communication.

2. Sites et contenu Web accessibles

Fidelity Canada a :

- Évalué son site Web pour identifier les problèmes visant l'accessibilité;
- Remanié son site Web et son contenu pour être conforme aux Règles de l'accessibilité WCAG, version 2.0, niveau AA, lorsque c'était possible, y compris les Aperçus du Fonds et les prospectus; et
- Fidelity Canada suivra les directives d'accessibilité de la LAPHO lors de toute mise au point future de son site 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

Fidelity Canada avise ses employés et le public de l'existence de mesures d'adaptation pour les personnes handicapées 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

Fidelity Canada avise 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 à 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

Lorsqu'elle offre un emploi à un candidat retenu, Fidelity Canada l'avise 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

Fidelity Canada informe 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 les employés handicapés, 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 offrir 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

Fidelity Canada procure 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 handicapées. La Société tient 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 a 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 ayant une incapacité et pour faciliter son retour au travail après une absence due à son handicap.

Fidelity Canada a révisé et évalué 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'assure 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, de quelle façon. Cette demande est 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.
- des mesures 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'assure 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 tient 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 :

- révisé, évalué et, au besoin, modifié ses politiques, procédures et pratiques existantes pour s'assurer qu'elles soient conformes aux dispositions du RNAI;

- tient 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;
- tient compte des besoins en matière d'accessibilité de ses employés handicapés lorsqu'elle leur procure un perfectionnement ou un avancement professionnels et mentionne 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 handicapées.

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).

Téléphone : 416-307-5200
 Sans frais : 1-800-263-4077
 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 (Ontario)
 M5G 2N7

Courrier électronique

Faites-nous parvenir un message à l'adresse courriel suivante :
Serviceclientle@fidelity.ca

Des versions accessibles du présent document sont disponibles sur demande.