

**Groupe Investors**  
**Politique d'accessibilité (la « politique »)**

**Table des matières**

Survol de l'engagement organisationnel .....	2
Généralités.....	2
Appareils et accessoires fonctionnels.....	3
Personnes de soutien.....	3
Animaux d'assistance.....	3
Communication de l'information.....	4
Formation.....	6
Avis d'interruption de service.....	6
Dispositifs en libre service .....	6
Commentaires et motifs de mécontentement.....	6
Examen.....	6
Définitions.....	7

## Survol de l'engagement organisationnel

Le Groupe Investors (la « Société ») s'engage à répondre aux besoins de tous. Nous tenons à respecter la dignité et l'indépendance des personnes handicapées sans délai et, au minimum, selon les exigences de la *Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario* et les règlements et normes connexes (collectivement, la « LAPHO »).

La présente politique répond plus précisément aux exigences de la *LAPHO* et décrit comment la Société les satisfera et ce à quoi les gens peuvent s'attendre de la Société. La LAPHO ne remplace ni ne restreint les exigences établies en vertu des droits de l'Homme ou d'autres lois.

La politique s'applique à tous les employés du Groupe Investors en Ontario et aux personnes titulaires d'un permis de l'Ontario, y compris les conseillers, conseillers associés, directeurs de division et directeurs régionaux (qui sont tous des entrepreneurs indépendants sous contrat avec le Groupe Investors). Pour ce qui est des conseillers et de leurs adjoints, bien que le Groupe Investors n'ait aucune compétence sur leur relation d'emploi, ils sont également assujettis à cette politique. Les conseillers, leurs adjoints, les conseillers associés, les directeurs de division et les directeurs régionaux sont ci-après désignés sous le nom de « réseau de conseillers ». La présente politique s'applique aussi aux membres de la direction ayant des responsabilités de supervision ainsi qu'aux autres personnes et tierces parties faisant affaire avec des membres du grand public ontarien au nom de la Société, peu importe leur lieu de travail.

La présente politique vise à répondre aux besoins d'une grande variété de personnes handicapées, telles qu'elles sont définies ci-après. Que le handicap de la personne soit manifeste ou non, toutes les personnes seront traitées avec courtoisie et verront leur besoin d'accommodement respecté.

Aux fins de la présente politique, on entend par personne handicapée toute personne présentant, à n'importe quel degré, une incapacité physique, une infirmité, un défigurement, un trouble mental, une difficulté d'apprentissage, une déficience intellectuelle ou un trouble du développement. On trouvera la définition complète de handicap et d'autres définitions à la section Définitions, à la toute fin.

## Généralités

La Société adoptera les principes suivants au moment d'établir les politiques, les pratiques et les procédures visant à interagir avec les personnes handicapées :

- Les produits et services seront rendu disponibles de façon à respecter la dignité et l'indépendance d'autrui et à offrir des occasions égales pour tous.
- La prestation des produits et services se fera de la même façon pour tous les membres du grand public, à moins qu'une autre façon soit nécessaire, temporairement ou non, pour permettre à une personne handicapée d'accéder à un produit ou service de la Société, de l'utiliser ou d'en bénéficier.
- La Société fera de son mieux pour offrir des conditions de travail justes et accommodantes.

## Appareils et accessoires fonctionnels

Toute personne pourra utiliser son propre appareil ou accessoire fonctionnel pour avoir accès aux locaux, systèmes, produits et services de la Société, sauf s'il est raisonnable de croire que cette utilisation peut poser un risque pour la santé ou la sécurité de la personne ou d'autres personnes présentes. On entend par appareil ou accessoire fonctionnel tout appareil conçu, fabriqué ou adapté pour aider une personne handicapée à exercer des activités.

Dans les cas où il est raisonnable de croire que l'utilisation d'un appareil ou accessoire fonctionnel peut poser un risque pour la santé ou la sécurité, la Société peut prendre d'autres mesures raisonnables à sa disposition pour aider la personne handicapée. Il appartient à la personne handicapée de manœuvrer son appareil ou accessoire fonctionnel en toute sécurité et d'en avoir la maîtrise en tout temps.

## Personnes de soutien

Une personne handicapée qui est accompagnée d'une personne de soutien est autorisée au besoin à entrer avec cette personne dans les locaux de la Société.

Une personne handicapée accompagnée d'une personne de soutien ne se verra pas interdire l'accès à cette personne de soutien dans les locaux de la Société, à moins que cet accès n'entraîne un risque pour la santé ou la sécurité.

La Société peut exiger qu'une personne handicapée soit accompagnée d'une personne de soutien lorsqu'elle se trouve dans les locaux de la Société, mais seulement si la présence de celle-ci est nécessaire pour protéger la santé et la sécurité de la personne handicapée ou d'autres personnes présentes.

Selon la nature des renseignements susceptibles de faire l'objet de discussions en présence de la personne de soutien, la Société peut exiger que la personne handicapée lui donne son consentement pour qu'elle puisse discuter de renseignements confidentiels en présence de la personne de soutien.

Si une personne handicapée a des réserves quant à la présence de la personne de soutien pendant la discussion de renseignements confidentiels, elle peut demander à la personne de soutien de sortir pendant cette discussion.

## Animaux d'assistance

Une personne handicapée qui est accompagnée d'un animal d'assistance est généralement autorisée à entrer dans les locaux appartenant à la Société, ou loués par celle-ci, avec l'animal d'assistance, et à le garder avec elle. Dans l'éventualité où l'accès à un animal d'assistance est exclu par la loi, la Société fait des efforts raisonnables afin de trouver d'autres modes d'accès.

La personne handicapée est responsable de la garde et de la surveillance de l'animal d'assistance en tout temps.

## Communication de l'information

Lorsqu'elle communique avec une personne handicapée, la Société le fait en tenant compte du handicap de la personne. Sur demande, la Société offrira ou fera offrir ses communications dans un format accessible à la personne handicapée et lui offrira ou lui fera offrir de l'aide pour y accéder. La Société s'exécutera promptement et à un prix égal ou inférieur à celui facturé aux autres.

Sur demande et dans les cas applicables, la Société fournira dès que possible des procédures et plans d'urgence ainsi que de l'information publique sur la sécurité publique dans un format accessible ou avec une aide à la communication appropriée.

La Société veillera, sauf lorsque cela est impossible, à ce que ses nouveaux sites Web et le contenu qui s'y trouve respectent les exigences applicables des Règles pour l'accessibilité des contenus Web (WCAG) 2.0 du consortium W3C.

## Plan d'accessibilité

La Société a un plan d'accessibilité (disponible sur son site Web public) qui s'étend sur plusieurs années et qui vise à prévenir ou éliminer les difficultés d'accès et à répondre aux exigences de certaines normes de la LAPHO. Ce plan d'accessibilité est révisé et mis à jour lorsque nécessaire, mais au minimum aux cinq ans.

## Emploi

La Société avisera ses employés, les membres de son réseau de conseillers et le grand public que des accommodements sont offerts aux personnes handicapées durant le processus de recrutement. Les candidats sélectionnés pour une entrevue seront avisés que des accommodements sont offerts sur demande. Le candidat choisi pour le poste sera avisé dans le cadre de son offre d'emploi des politiques d'accommodement de la Société pour les personnes handicapées. La Société doit consulter le candidat sélectionné qui demande un accommodement et lui fournir ou lui faire fournir l'accommodement approprié d'une manière qui tient compte de ses besoins en matière d'accessibilité liés à son handicap.

La Société informera ses employés et les membres de son réseau de conseillers des politiques en place pour aider les personnes handicapées, y compris les politiques concernant l'offre d'accommodements dans le cadre du travail pour tenir compte des besoins en matière d'accessibilité liés à un handicap. La Société fournira cette information aux nouveaux employés et aux nouveaux membres de son réseau de conseillers dès qu'il sera raisonnablement possible de le faire après leur entrée en fonction, et fournira l'information mise à jour à tous ses employés et à tous les membres de son réseau de conseillers lorsque des changements importants seront apportés aux politiques existantes concernant l'offre d'accommodements dans le cadre du travail pour tenir compte des besoins en matière d'accessibilité liés à un handicap.

Sur demande, la Société collaborera avec son employé ou le membre de son réseau de conseillers pour lui fournir ou lui faire fournir dans un format accessible et avec de l'aide à la communication :

- a) l'information nécessaire pour faire son travail; et
- b) l'information généralement accessible au travail à ses employés et aux membres de son réseau de conseillers.

La Société collaborera avec la personne ayant fait la demande afin de déterminer le mode d'accessibilité ou l'aide à la communication qui convient.

La Société fournira de l'information individualisée sur les mesures d'urgence en milieu de travail à ses employés et aux membres de son réseau de conseillers dont l'handicap est tel qu'ils ont besoin de cette information individualisée si ces employés et membres du réseau de conseillers informent la Société qu'ils ont besoin d'accommodements en raison de leur handicap. La Société fournira cette information dès que ce sera possible pour elle de le faire après avoir été mise au courant du besoin d'accommodement.

Si un employé ou un membre du réseau de conseillers a besoin d'aide, la Société fournira, avec le consentement de cette personne, l'information individualisée sur les mesures d'urgence en milieu de travail à la personne désignée par la Société pour lui venir en aide.

La Société révisera l'information individualisée sur les mesures d'urgence en milieu de travail élaborée avec l'employé ou le membre du réseau de conseillers si celui-ci change de lieu de travail au sein de la Société, lors du passage en revue des besoins ou plans globaux d'accommodement de la personne et lorsque la Société passera en revue ses politiques générales de mesures d'urgence.

Un processus écrit de conception et de maintien de plans d'accommodement individuels documentés sera élaboré avec les employés et les membres du réseau de conseillers qui sont handicapés. Sur demande, ces plans incluront de l'information sur les modes d'accès et les soutiens à la communication.

La Société aura en place un processus de retour au travail documenté pour les employés et les membres de son réseau de conseillers qui retournent au travail après une invalidité et qui ont besoin d'accommodements en raison de cette invalidité. Ce processus de retour au travail décrira les étapes que la Société suivra pour faciliter le retour au travail.

Dans le cadre du perfectionnement professionnel, de la gestion du rendement ou d'une réaffectation, la Société tiendra compte des besoins sur le plan de l'accessibilité de ses employés et des membres de son réseau de conseillers qui sont handicapés ainsi que de leurs plans d'accommodement individuels.

## Formation

La Société veillera à ce que les employés, les membres du réseau de conseillers, les membres de la direction ayant des responsabilités de supervision ainsi que les autres personnes et tierces parties qui font affaire avec le grand public au nom de la Société et auxquels s'applique la présente politique, peu importe leur lieu de travail, reçoivent une formation sur les exigences de la LAPHO et, si cela est approprié, une formation sur les droits de l'Homme qui concernent les personnes handicapées.

## Avis d'interruption de service

Dans la mesure du possible, la Société donnera un avis dans l'éventualité d'une interruption de l'accès aux installations ou services utilisés par les personnes handicapées.

## Dispositifs en libre service

Si la Société fait l'acquisition de dispositifs en libre service permettant au public d'accéder aux produits et services financiers de la Société (p. ex. des machines de paiement par crédit/débit), sa préférence ira à ceux qui sont facilement accessibles.

## Commentaires et motifs de mécontentement

Les commentaires sur l'application de la présente politique par la Société peuvent être transmis par écrit, par courriel, par téléphone, en personne ou de toute autre façon servant mieux les besoins de communication de l'émetteur des commentaires.

La Société veillera à ce que tout processus visant à recevoir les commentaires et à y répondre soit accessible aux personnes handicapées. Pour ce faire, elle offrira ou fera offrir à ces personnes sur demande des modes de communication accessibles et de l'aide à la communication.

Pour en savoir plus sur la transmission de commentaires et sur ce que fera la Société sur réception de ces commentaires, consultez le site Web de la Société : <http://www.investorsgroup.com/fr/2128.aspx>.

## Examen

La présente politique sera révisée et approuvée de temps à autre et mise à jour lorsque nécessaire.

## Définitions

Aux fins de la présente politique, les termes suivants utilisés dans la LAPHO ont les significations suivantes :

« **handicap** » s'entend de

- a) tout degré d'incapacité physique, d'infirmité, de malformation ou de défigurement dû à une lésion corporelle, une anomalie congénitale ou une maladie, et, notamment, le diabète sucré, l'épilepsie, un traumatisme crânien, tout degré de paralysie, une amputation, l'incoordination motrice, la cécité ou une déficience visuelle, la surdité ou une déficience auditive, la mutité ou un trouble de la parole, ou la nécessité de recourir à un chien-guide ou à un autre animal, à un fauteuil roulant ou à un autre appareil ou dispositif correctif;
- b) une déficience intellectuelle ou un trouble du développement,
- c) une difficulté d'apprentissage ou un dysfonctionnement d'un ou de plusieurs des processus de la compréhension ou de l'utilisation de symboles ou de la langue parlée;
- d) un trouble mental; ou
- e) une lésion ou une invalidité pour laquelle des prestations ont été demandées ou reçues dans le cadre du régime d'assurance créé aux termes de la Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail

« **animal d'assistance** » s'entend, pour une personne handicapée, d'un animal :

- a) s'il est manifeste que la personne utilise l'animal pour des raisons liées à son handicap; ou
- b) si la personne 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.

« **personne de soutien** » s'entend, relativement à une personne handicapée, d'une autre personne qui l'accompagne afin de l'aider en matière de communication, de mobilité, de soins personnels, de besoins médicaux ou d'accès aux biens ou aux services.