

Corporation Canaccord Genuity

**Règlement sur les normes d'accessibilité intégrées et
Plan d'accessibilité pluriannuel**

1. But

La *Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario* (LAPHO) a été adoptée en 2005 en vue de rendre l'Ontario complètement accessible pour les personnes ayant un handicap d'ici 2025.

Le Règlement sur les normes d'accessibilité intégrées (RNAI) a été élaboré pour rationaliser, harmoniser et mettre en place progressivement des obligations d'accessibilité et favoriser l'évolution vers l'accessibilité. Pour atteindre cet objectif, les entreprises et les organisations qui offrent des produits et services à la population de l'Ontario, sont tenues de respecter certaines normes d'accessibilité dans les domaines suivants :

- l'information et les communications
- l'emploi
- le transport
- la conception des lieux publics

2. Portée et responsabilités

Le présent plan a été rédigé conformément au Règlement et traite de la façon dont Canaccord Genuity atteint l'accessibilité en respectant les obligations prévues au Règlement. Celui-ci propose l'orientation stratégique générale qui sera suivie pour procurer des moyens d'accessibilité aux Ontariens ayant un handicap. Il convient de noter que les principes et les efforts visant l'accessibilité s'appliqueront à tous les établissements de Canaccord Genuity comptant 50 employés et plus, comme le prévoit le Règlement.

Les obligations du Règlement comprennent ce qui suit :

- Établissement, mise en œuvre, tenue et documentation d'un plan d'accessibilité pluriannuel*, qui expose la stratégie de l'organisation afin de prévenir et de retirer les obstacles et de respecter ses obligations en vertu du Règlement
- Intégration de critères et de caractéristiques d'accessibilité au moment de procurer ou d'acquérir des biens, des services ou des installations
- Formation
- Autres obligations particulières en vertu des normes sur l'information et les communications, l'emploi, le transport et la conception des lieux publics

*Plan d'accessibilité pluriannuel

Le Plan d'accessibilité pluriannuel donne les grandes lignes d'une stratégie de mise en place graduelle pour prévenir et retirer les obstacles, et il traite des obligations actuelles et futures de la *Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario*. Canaccord Genuity fera rapport de l'évolution et de l'implantation du Plan tous les ans, l'affichera sur son site Web et le rendra accessible sur des supports de remplacement, sur demande. Le Plan sera réexaminé et actualisé tous les cinq (5) ans.

3. Énoncé de politique et engagement organisationnel

Canaccord Genuity s'engage à traiter les personnes d'une façon qui leur permet de préserver leur dignité et leur indépendance. Elle croit à l'intégration et aux chances égales, s'engage à respecter les besoins des personnes ayant un handicap rapidement; elle le fera en prévenant et en retirant les obstacles à l'accessibilité, et en se conformant aux obligations d'accessibilité en vertu de la *Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario*.

4. Information accessible pour les situations d'urgence

Canaccord Genuity s'engage à offrir aux clients de l'information disponible au public pour les situations d'urgence de manière accessible, sur demande. De plus, elle s'engage à offrir aux employés ayant un handicap de l'information personnalisée pour les situations d'urgence, au besoin.

5. Formation

Canaccord Genuity s'assurera que de la formation est offerte à tous les employés, volontaires, entrepreneurs et autres membres du personnel sur les obligations des lois sur l'accessibilité et du Code des droits de la personne de l'Ontario, s'agissant des personnes ayant un handicap. La formation sera proposée d'une manière qui convient le mieux aux tâches des employés, des volontaires, des entrepreneurs et des autres membres du personnel.

Conformément au RNAI, Canaccord Genuity adoptera les mesures suivantes pour vérifier que les employés recevront la formation appropriée :

- Établir les obligations de formation prévues au RNAI et au Code des droits de la personne de l'Ontario en ce qu'elles touchent les personnes ayant un handicap
- Élaborer le contenu approprié de la formation
- Offrir la formation dès que possible sur le plan pratique
- Tenir un registre de la formation donnée, dont les dates et le nombre de participants à la formation
- Vérifier que la formation est donnée sur les modifications apportées aux politiques connexes de façon permanente

6. Information et communications

Canaccord Genuity s'engage à respecter les besoins en communications des personnes ayant un handicap. Elle consultera ces dernières pour déterminer leurs besoins en information et en communications.

Si Canaccord Genuity détermine qu'il n'est pas techniquement faisable de convertir l'information ou les communications ou que la technologie à cet égard n'est pas facilement accessible, elle sera obligée de fournir à la personne qui a besoin de l'information, moyennant une explication du motif pour lequel l'information ou les communications ne sont pas convertibles, un résumé de l'information ou des communications non convertibles.

[Accessibilité aux sites Web](#)

Canaccord Genuity adoptera les mesures suivantes pour rendre accessibles les nouveaux sites Web et leur contenu, conformément aux Règles pour l'accessibilité des contenus Web, d'abord au niveau A, puis au niveau AA :

- S'assurer que le contenu Web développé à l'interne ou à l'externe respecte la Norme sur l'information et les communications, et que les développeurs ou les fournisseurs de contenu possèdent l'expertise voulue pour le développer
- S'assurer qu'au 1^{er} janvier 2021 tout le contenu des sites Web qui remonte à 2012 respectera le niveau AA; à cet égard, Canaccord Genuity :
 - Auditera tous ses sites Web pour vérifier que contenu est bien au niveau AA
 - Apportera les modifications nécessaires à ses sites Web pour que leur contenu soit conforme aux obligations applicables au niveau AA

Rétroaction

Canaccord Genuity adoptera les mesures suivantes pour s'assurer que les processus existants de rétroaction sont accessibles aux personnes ayant un handicap, sur demande.

- Elle recensera tous les processus existants de rétroaction et les réexaminera pour leur accessibilité
- Si des obstacles à l'accessibilité sont repérés, elle prendra les mesures nécessaires pour les retirer rapidement

Formats accessibles et supports de communications

Canaccord Genuity offrira ou prendra les dispositions pour offrir aux personnes ayant un handicap les formats accessibles et les supports de communications, sur demande. Si elle reçoit une demande à cet égard, elle :

- Consultera la requérante, déterminera ses besoins d'accessibilité et ce que serait un format ou un support convenable
- Fournira l'information demandée rapidement
- Fournira l'information au coût habituel (le cas échéant)

7. Emploi

Canaccord Genuity s'engage à exercer des pratiques d'emploi justes et accessibles. La *Loi sur les normes d'emploi* s'appuie sur les obligations existantes du Code des droits de la personne de l'Ontario en matière d'accessibilité à tous les stades du cycle d'embauche.

Recrutement

Canaccord Genuity adoptera les mesures suivantes pour informer le public et les employés que, au besoin, elle accommodera les candidats ayant un handicap au cours des processus d'évaluation et de recrutement, et à l'occasion, l'embauche de ces personnes.

- Passer en revue et au besoin modifier les politiques, les procédures et les processus de recrutement
- Préciser sur les affichages de poste que les postes sont ouverts aux candidats ayant un handicap
- Si un candidat demande un accommodement, Canaccord Genuity le consultera et prendra des dispositions pour lui offrir un ou des accommodements convenables qui tiennent compte de son incapacité
- Informer les candidats retenus des politiques d'accommodement des employés ayant un handicap

Plans d'accommodement individuels et retour au travail

Canaccord Genuity prendra les mesures suivantes pour élaborer et mettre en place une méthode d'élaboration d'un plan d'accommodement individuel (PAI) et de retour au travail pour les employés qui se sont absentés à cause d'une incapacité.

- Élaborer un PAI comprenant ce qui suit :
 - L'employé qui demande un accommodement peut participer à l'élaboration du PAI
 - Évaluation au cas par cas
 - Détermination des accommodements à accorder
 - Calendrier des accommodements
 - Canaccord Genuity peut demander une évaluation par des experts médicaux externes, à ses frais, en vue d'aider à établir et à offrir un accommodement
 - Mesures prises pour protéger la vie privée et les renseignements personnels des employés
 - Fréquence à laquelle le PAI sera réexaminé et actualisé, et la façon dont ce sera fait
 - En cas de refus du PAI, les motifs doivent être communiqués à l'employé
 - Format qui tient compte des besoins de l'employé à cause de son incapacité
 - Au besoin, donner de l'information sur les formats accessibles et les supports de communications
 - Détermination de tout autre accommodement à fournir

Gestion du rendement, avancement professionnel et réaffectation

Canaccord Genuity tiendra compte des besoins d'accessibilité des employés ayant un handicap, de même que du PAI lorsqu'elle :

- Utilisera ses processus de gestion du rendement à l'égard des employés ayant un handicap

- Donnera de l'information sur l'avancement et le développement professionnel à ses employés ayant un handicap
- Réaffectera des employés ayant un handicap

Pour respecter cette obligation, elle réexaminera, au besoin, et modifiera ses politiques, ses procédures et ses pratiques pour s'assurer de leur conformité au RNAI.

Information quant aux interventions d'urgence sur les lieux de travail

Canaccord Genuity offre de l'information personnalisée quant aux interventions d'urgence sur les lieux de travail aux employés ayant un handicap :

- Si l'incapacité est telle que de l'information personnalisée est nécessaire et que l'employeur connaît le besoin d'un accommodement à cause de l'incapacité de l'employé
- Si l'employé qui reçoit de l'information personnalisée quant aux interventions d'urgence sur les lieux de travail a besoin d'aide, et sur consentement de l'employé, Canaccord Genuity donne de l'information personnalisée quant aux interventions d'urgence sur les lieux de travail à la personne désignée par Canaccord Genuity pour offrir de l'aide à l'employé
- Dès qu'il est pratique de le faire après avoir été informé du besoin d'un accommodement à cause de l'incapacité de l'employé
- Réexaminer l'information personnalisée quant aux interventions d'urgence sur les lieux de travail si l'employé est muté à un autre établissement de l'organisation, dès que les besoins ou les plans d'ensemble des accommodements sont passés en revue, et lorsque l'employeur réétudie ses politiques générales quant aux interventions d'urgence sur les lieux de travail

8. Conception des lieux publics

Canaccord Genuity respectera les normes d'accessibilité pour la conception des lieux publics avant de construire ou d'apporter des modifications majeures à des lieux publics.

9. Complément d'information

Pour en savoir plus sur le Plan d'accessibilité pluriannuel ou pour en obtenir un exemplaire sur un support accessible, prière de contacter Canaccord Genuity :

Téléphone : 1-800-663-1899 (demander un agent des Ressources humaines)

Télécopieur : 604-601-5977

Courriel : Ressources humaines de Canaccord Genuity à : canaccordhr@canaccord.com

Courrier : Acheminer commentaires et questions à l'adresse suivante :

Corporation Canaccord Genuity
Service des Ressources humaines



C. P. 10337
Bureau 2200 – 609, rue Granville
Vancouver, BC V7Y 1H2