

**NORMES INTÉGRÉES
EN MATIÈRE
D'ACCESSIBILITÉ :
ÉNONCÉ
D'ENGAGEMENT,
POLITIQUE ET
PLAN D'ACTION**

Le présent document confirme l'engagement de la société AGF (« AGF ») à l'égard de l'accessibilité et énonce les mesures qu'elle prendra pour éliminer les obstacles auxquels sont confrontées les personnes handicapées, de même que pour améliorer les occasions qui sont offertes à ces personnes, en respectant le règlement en matière d'accessibilité (les « **normes intégrées** »).

1. ÉNONCÉ D'ENGAGEMENT

AGF s'est engagée à traiter toutes les personnes de façon à leur permettre de préserver leur dignité et leur indépendance. Partisane de l'intégration et de l'égalité, AGF travaille à répondre en temps opportun aux besoins des personnes ayant une incapacité, par la prévention et la suppression de barrières à l'accessibilité et par le respect des exigences d'accessibilité en vertu de la *Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario* (LAPHO).

2. POLITIQUE ET PLAN D'ACTION

Dispositions générales :

AGF veille à procurer de la formation sur les exigences relatives aux normes intégrées et au Code des droits de la personne de l'Ontario, en ce qui concerne les personnes handicapées et continuera de le faire. AGF prend les mesures suivantes, et continuera de le faire, afin d'assurer qu'une formation soit offerte à tous nos employés, bénévoles et à toute personne qui élabore nos politiques, fournit des biens, des services dans nos locaux, par les moyens suivants :

- élaboration et consolidation de documentation de formation portant sur les exigences relatives aux Normes intégrées, y compris des renseignements sur les objectifs à atteindre d'ici 2025 en matière d'accessibilité et des règles concernant les obligations à l'égard des personnes handicapées, en vertu du *Code des droits de la personne de l'Ontario*;
- révision des obligations des personnes qui ont besoin de formation et des adaptations selon les obligations en question;
- prévision de la formation de façon à ce qu'elle soit fournie annuellement à tous les employés, experts-conseils et bénévoles actuels;
- exécution de la formation requise selon une méthode qui est appropriée aux employés concernés et aux besoins d'AGF;
- maintien d'un dossier indiquant quels employés ont reçu la formation et à quel moment ils l'ont reçue; et
- prestation de formation aux nouveaux employés aussitôt qu'il est pratique de le faire après leur embauche et chaque fois qu'un changement est apporté à la politique d'AGF en matière d'accessibilité.

Actuellement, AGF n'utilise pas de kiosques. Toutefois, si le recours aux kiosques devient une partie intégrante des activités d'AGF, nous veillerons à ce que nos employées prennent en compte les besoins de personnes handicapées, lors de la conception, de l'aménagement et de l'acquisition de kiosques de libre-service.

Information et communication :

AGF s'est engagée à répondre aux besoins des personnes handicapées en matière de communication. Nous consulterons des personnes handicapées, afin de déterminer leurs besoins d'information et de communication.

Depuis le 1^{er} janvier 2015, AGF veille à ce que les processus existant pour la réception de commentaires et l'émission de réponses soient accessibles aux personnes handicapées et continuera de le faire, sur demande, par les moyens suivants :

- en offrant plusieurs moyens de transmettre des commentaires, tels que l'envoi de messages courriels, par téléphone ou en personne; et
- en tenant compte des autres moyens ou dispositifs de communication disponibles requis conformément aux normes intégrées et en veillant à l'instauration de tels moyens ou dispositifs.

Depuis le 1^{er} janvier 2016, AGF veille à procurer ou à faire en sorte de pouvoir procurer sur demande des renseignements d'ordre public concernant ses produits, ses services ou ses locaux dans un format accessible et moyennant un coût qui ne dépasse pas celui qui est imputé à d'autres, et continuera de le faire par les moyens suivants :

- consultation auprès de la personne qui en fait la demande afin de déterminer le format ou le dispositif de communication le plus approprié, selon les besoins de la personne, dans la mesure où le contenu est convertible et en fonction de la capacité d'AGF à cet égard;
- accès au format ou au dispositif de communication requis dans un délai raisonnable et sans frais additionnels; et
- mention publique de la possibilité d'accès au format ou au dispositif de communication en question.

Au 1^{er} janvier 2012, AGF a établi un processus visant à procurer sur demande à ses clients des procédures d'intervention en cas d'urgence, des informations en matière de sécurité publique ou un plan à cet effet, et ce, de manière facilement accessible au public, aussitôt qu'il est pratique de le faire.

Depuis le 1^{er} janvier 2014, AGF est engagée à répondre aux besoins de communication des personnes handicapées, et continuera de le faire, en veillant à ce que tout nouveau site Web et tout contenu qui se trouve sur un site sont conformes au niveau A des Règles pour l'accessibilité des contenus Web 2.0, par les moyens suivants :

- liaison avec le service des technologies de l'information afin de déterminer si le ou les sites Web sont conformes;
- évaluation permettant de déterminer si le service des technologies de l'information peut apporter lui-même des améliorations aux sites Web, ou s'il a besoin de l'assistance d'un tiers;

AGF veillera à ce que tout site Web et tout contenu soient conformes au niveau AA des Règles pour l'accessibilité des contenus Web 2.0, au plus tard le 1^{er} janvier 2021, par les moyens suivants :

- liaison avec le service des technologies de l'information afin de déterminer si le site Web est conforme;
- évaluation permettant de déterminer si le service des technologies de l'information peut apporter lui-même des améliorations au site Web, ou s'il a besoin de l'assistance d'un tiers; et

Emploi :

AGF s'est engagée à observer des pratiques d'emploi justes et accessibles. Depuis le 1^{er} janvier 2016, nous veillons à ce que nos pratiques en matière d'emploi soutiennent notre engagement, et nous continuerons de le faire par les moyens suivants :

- avis au public et à nos employés pour indiquer que nous pouvons accueillir les personnes handicapées au cours du processus de recrutement, soit par l'entremise de notre site Web, un agent de recrutement ou une annonce d'offre d'emploi, selon le besoin;
- avis aux candidats à un emploi, lorsque ceux-ci sont sélectionnés individuellement pour participer à un processus d'évaluation ou de sélection, quant à la possibilité d'adaptation favorisant l'accessibilité, en ce qui concerne la documentation ou les processus à utiliser;
- consultation des candidats à un emploi qui demandent du soutien pour participer au processus de recrutement, de sélection ou d'évaluation, de façon à ce que leurs besoins soient pris en compte et que les mesures prises aux fins d'accessibilité soient efficaces; et
- avis au candidat choisi au sujet des politiques d'AGF en matière de mesures d'adaptation prises aux fins d'accessibilité pour les personnes handicapées.

Depuis le 1^{er} janvier 2016, AGF informe ses employés au sujet des politiques permettant d'assister les personnes handicapées, y compris mais non de façon limitative, les politiques en matière de mesures d'adaptation aux fins d'accessibilité permettant de tenir compte des besoins d'un employé qui découlent d'une invalidité ou d'une déficience, et continuera de le faire par les moyens suivants :

- consultation de tout employé handicapé pour déterminer le format ou le dispositif de communication le plus susceptible de lui être utile et le moyen par lequel ce format ou dispositif peut être mis à sa disposition; et
- apport d'informations, dès qu'il est pratique de le faire après le début de l'emploi, et actualisation des politiques, aussitôt que des changements sont apportés.

Depuis le 1^{er} janvier 2012, AGF fournit individuellement à ses employés handicapés des renseignements au sujet des mesures d'intervention en cas d'urgence, dans les cas où l'invalidité ou la déficience le justifie et dans la mesure où AGF est informée du besoin d'adaptation de sa part.

Depuis le 1^{er} janvier 2016, AGF a mis au point et mis en place un processus visant la création de plans d'adaptation individualisés, pour les employés qui ont été absents en raison d'une invalidité ou d'une déficience. Ce processus a été mis en place par les moyens suivants :

- considération de la façon dont un employé handicapé peut participer à l'élaboration du plan d'adaptation qui le concerne et des mesures qu'un tel plan pourrait prévoir;
- établissement de l'endroit où les plans seront conservés et des mesures qui seront prises pour protéger les renseignements personnels des employés concernés; et
- établissement du moment de la révision et de l'actualisation des plans d'adaptation individualisés, de même que des moyens qui seront utilisés pour le faire.

Depuis le 1^{er} janvier 2016, AGF a mis au point et mis en place un processus permettant aux employés qui ont été absents en raison d'une invalidité ou d'une déficience et qui ont besoin que des adaptations soient effectuées afin qu'ils puissent retourner au travail, d'effectivement reprendre leur emploi. Ce

processus souligne les mesures qu'AGF prendra pour favoriser le retour au travail de l'employé en question et mettre en pratique un plan d'adaptation individualisé appuyé de documentation.

Depuis le 1^{er} janvier 2016, AGF veille à prendre en compte les besoins des employés handicapés en matière d'accessibilité (de même que le plan d'adaptation individualisé de chacun) lors de l'instauration d'un processus de gestion de rendement, par les moyens suivants :

- révision du plan d'adaptation individualisé de chaque employé handicapé afin de mieux comprendre les besoins de cette personne et de déterminer si le plan de l'employé devrait être modifié pour améliorer le rendement au travail de celui-ci;
- apport de documents se rapportant à la gestion du rendement et présentés dans un format accessible; et
- apport formel et informel d'assistance et de rétroaction d'une manière qui prend en compte de l'invalidité ou la déficience de l'employé.

Depuis le 1^{er} janvier 2016, AGF veille à prendre en compte les besoins des employés handicapés en matière d'accessibilité (de même que le plan d'adaptation individualisé de chacun) dans le cadre du perfectionnement, d'un avancement de carrière ou d'un redéploiement, et continuera de le faire. Un tel apport peut se produire lors de la considération de la nature des adaptations dont l'employé handicapé peut avoir besoin pour réussir au sein de l'entreprise, pour assumer de nouvelles responsabilités dans le cadre de son rôle actuel, ou lorsqu'un déploiement s'impose.

3. CONCEPTION DES ESPACES PUBLICS

Si AGF accroit ou réaménage l'un ou l'autre de ses espaces publics, selon la définition qui figure dans la *Norme d'accessibilité pour la conception des espaces publics*, AGF veillera à ce que l'accroissement ou le réaménagement soit conforme aux exigences en vigueur. AGF travaillera aussi en collaboration avec les propriétaires et les sous-traitants afin d'assurer la conformité à cet égard.

4. EN PERSPECTIVE

AGF considère l'accessibilité sous tous les aspects de ses affaires et de ses activités et continuera de veiller à reconnaître et à éliminer les obstacles dans ce contexte.

5. POUR DE PLUS AMPLES RENSEIGNEMENTS

Pour obtenir de plus amples renseignements au sujet de la politique et du plan d'action, ou sur les formats offerts aux fins d'accessibilité du présent document, et ce, sans frais et sur demande :

Communiquer par courriel à l'adresse complaints@agf.com ou téléphoner au Service à la clientèle de Placements AGF Inc., au 1-800-268-8583