Banque Fairstone[MD]

Plan d'accessibilité 2024-2027



Banque Fairstone



Table des matières

Renseignements généraux 2

Résumé 4

Énoncé d'engagement 5

Consultations 6

Plan d'accessibilité 7

9 Emploi

12 Environnent bâti

13 Technologies de l'information et de la communication (TIC)

14 Communications autres que les TIC

15 Acquisition de biens, de services et d'installations

16 Conception et prestation de programmes et de services

17 Transport

Glossaire 17

Renseignements généraux

En 2023, le thème de l'année chez Fairstone était la « responsabilisation ».

Pour nous, la responsabilisation va au-delà d'une simple responsabilité; c'est un engagement qui s'étend à toutes les personnes et à tous les niveaux de notre organisation. Chez Fairstone, être responsable, c'est donner la priorité aux bonnes actions, collaborer avec courage et empathie et offrir constamment une expérience d'exception à nos employés, à nos clients et à nos partenaires.

L'une de nos valeurs fondamentales est la diversité. Chez Fairstone, notre engagement envers la diversité, l'équité et l'inclusion (DEI) ne fait pas seulement partie intégrante de nos stratégies d'entreprise, mais il favorise également l'avancement d'une culture inclusive qui respecte la dignité, les idées, les croyances et les capacités des personnes, tout en faisant la promotion de l'égalité des chances. Cet engagement garantit que tout le monde est valorisé et inclus dans notre parcours, peu importe leurs capacités. Pour ce faire, nous améliorons l'accessibilité de nos produits, de nos services et de nos installations pour nos clients et nos employés.

Nous nous engageons à améliorer l'accessibilité de nos produits, de nos services et de nos installations pour nos clients et nos employés. Cet engagement se reflète dans notre premier Plan d'accessibilité de la *Loi canadienne sur l'accessibilité*. Ce plan décrit comment la Banque Fairstone du Canada (aussi appelée « Fairstone », la « Société », « nous », « notre » ou « nos ») s'acquitte de sa responsabilité de cerner, de prévenir et d'éliminer les obstacles, améliorant ainsi les possibilités pour les personnes handicapées. Dans la mesure du possible, nous nous efforcerons d'étendre cet engagement aux clients et aux employés des sociétés affiliées de Fairstone, en assurant également l'accessibilité de leurs produits et de leurs services.



Processus de rétroaction et coordonnées

Nous vous invitons à nous faire part de vos commentaires sur notre Plan d'accessibilité, notre processus de rétroaction et tout autre commentaire au sujet de l'accessibilité de nos produits et de nos services.

Notre vice-président, Service à la clientèle et ventes, Centre d'appels, a été désigné pour recevoir les commentaires sur l'accessibilité et assurera la coordination avec les experts internes en la matière responsables de chacun des sept domaines prioritaires afin de respecter les nouvelles obligations décrites dans la *Loi canadienne sur l'accessibilité*, au besoin.

Fairstone accueille favorablement les commentaires des membres du public, des clients, des employés et des groupes représentant les intérêts des personnes handicapées sur les sujets suivants :

- La façon dont Fairstone met en œuvre son Plan d'accessibilité.
- Les obstacles à l'accessibilité rencontrés par les employés de Fairstone et les personnes qui interagissent avec Fairstone.
- Le format dans lequel l'accessibilité du plan est demandée.

Un accusé de réception sera transmis de la même manière que les commentaires ont été reçus, à moins qu'il ne soit demandé par un autre canal ou dans un autre format. Les commentaires peuvent être fournis de façon anonyme, auquel cas aucun accusé de réception ne sera émis. Vous pouvez utiliser le numéro sans frais, l'adresse courriel ou l'adresse postale indiqués dans l'encadré pour demander un format différent de notre processus de rétroaction, de notre Plan d'accessibilité ou de nos rapports de progression.

Les commentaires peuvent être envoyés au vice-président, Service à la clientèle et ventes, Centre d'appels, par l'un des moyens suivants :

Numéro sans frais : 1 800 995-2274

Le site Web de la Banque Fairstone :
banquefairstone.ca/nous-joindre/

Adresse courriel : accessibilite@fairstone.ca

Adresse postale :
Banque Fairstone du Canada
À l'attention du : vice-président, Service à la clientèle et ventes, Centre d'appels
33, rue Yonge, bureau 810
Toronto (Ontario) M5E 1G4

→ **AUTRES FORMATS**

Fairstone s'engage à veiller à ce que toutes les personnes aient accès aux renseignements relatifs à son Plan d'accessibilité et à son processus de rétroaction.

Nous fournirons sur demande ces renseignements dans d'autres formats, notamment en format imprimé, en gros caractères, en braille, en format audio (accessible en français et en anglais) ou en formats électroniques compatibles avec les technologies adaptées qui soutiennent les personnes en situation d'handicap. Les demandes de tels documents, y compris en braille ou en format audio, seront traitées dans les délais prescrits.



Résumé

La *Loi canadienne sur l'accessibilité* (LCA) s'applique au gouvernement fédéral et aux organismes réglementés par le gouvernement fédéral, comme les banques, les compagnies aériennes et les compagnies de téléphone. Elle exige que ces organisations publient un Plan d'accessibilité décrivant les stratégies visant à éliminer les obstacles et à améliorer l'accessibilité d'ici 2040.

Ces plans doivent comprendre des politiques, des programmes, des pratiques et des services visant à cerner, à éliminer et à prévenir les obstacles. En vertu de la Loi, Fairstone doit se conformer et publier un Plan d'accessibilité qui décrit en détail les mesures prises pour éliminer et prévenir les obstacles à l'accessibilité.

Tout au long du Plan d'accessibilité de Fairstone, nous affirmerons notre engagement à améliorer nos pratiques en matière d'accessibilité et à éliminer progressivement les obstacles en mettant l'accent sur les sept domaines suivants :

- **Emploi**
- **Environnent bâti**
- **Technologies de l'information et de la communication (TIC)**
- **Communications autres que les TIC**
- **Conception et prestation de programmes et de services**
- **Acquisition de biens, de services et d'installations**
- **Transport**

En évaluant et en abordant ces domaines clés au besoin, nous visons à créer un environnement inclusif qui profite à tout le monde. Fairstone se consacre à l'amélioration continue de ses pratiques en matière d'accessibilité, en veillant à ce que ses engagements soient conformes aux principes de dignité, d'égalité, d'intégration et d'indépendance pour tout le monde. Notre Plan d'accessibilité témoigne de nos efforts continus et de notre promesse de réaliser des progrès significatifs vers un Canada sans obstacle.

Énoncé d'engagement

Fairstone se consacre à traiter toutes les personnes d'une façon qui respecte leur dignité et leur indépendance.

Nous croyons en la promotion d'un environnement inclusif où chacun a des chances égales. Nous nous engageons à répondre aux besoins des personnes handicapées en temps opportun, en empêchant et en supprimant les obstacles à l'accessibilité. Nous nous conformons à toutes les lois et à tous les règlements fédéraux et provinciaux sur l'accessibilité afin d'assurer la conformité et l'amélioration continue.

Établie au Canada depuis longtemps, Fairstone s'engage à améliorer la vie des Canadiens et des Canadiennes au sein des communautés où nous vivons et travaillons en offrant des solutions financières accessibles et responsables. Le présent Plan d'accessibilité fait partie intégrante de la stratégie liée aux facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) de Fairstone et cadre avec nos objectifs de promotion de la diversité, de l'équité et de l'inclusion.

NOTRE ENGAGEMENT COMPREND CE QUI SUIT :

- **Propulser nos employés :** S'assurer que tous les employés ont une expérience de travail positive et inclusive en leur fournissant le soutien et les ressources nécessaires.
- **Soutenir la croissance de nos clients :** Donner à chacun de nos clients les moyens d'agir pour leur parcours financier en s'engageant activement auprès d'eux et en leur fournissant les outils financiers nécessaires à leur réussite.
- **Travailler aux côtés des communautés que nous servons :** En tant que prêteur axé sur les communautés, nous jouons un rôle essentiel en rassemblant les communautés et en ayant un impact positif, tant au quotidien qu'en temps de crise.

En intégrant ces principes à nos opérations, Fairstone s'engage à créer un environnement plus accessible et plus inclusif pour tout le monde.



Consultations

Fairstone s'engage à cerner et à éliminer les obstacles à l'accessibilité au moyen de consultations et de sondages. Nous reconnaissons également l'importance de cerner et d'éliminer continuellement les obstacles potentiels.

Pour élaborer le présent Plan d'accessibilité et déterminer les mesures à prendre pour éliminer les obstacles, Fairstone a utilisé un sondage comme méthode pour évaluer l'accessibilité de ses produits et services pour les clients, les employés et les partenaires. Nous avons mené un sondage interne sur l'accessibilité auprès de 67 de nos employés afin de recueillir leurs commentaires sur l'accessibilité de nos services pour les clients et le personnel.

En plus des sondages officiels, Fairstone encourage les consultations informelles continues. Nous invitons les employés en situation d'handicap à faire part de leurs expériences et de leurs recommandations pour améliorer leur expérience globale à la Banque. Cet engagement à obtenir de la rétroaction continue nous permet de demeurer attentifs aux besoins de notre communauté et d'apporter des améliorations significatives à nos pratiques en matière d'accessibilité au fil du temps.



Plan d’accessibilité

Sept domaines prioritaires sont décrits à l’article 5 de la *Loi canadienne sur l’accessibilité*, et les sections suivantes sont divisées selon ces domaines.

Chaque section comprend un bref résumé, un aperçu de haut niveau des pratiques actuelles pour assurer l’inclusion et l’élimination des obstacles, ainsi que les mesures que Fairstone prévoit prendre pour éliminer les obstacles cernés.



Emploi

Chez Fairstone, nous croyons que le parcours d'emploi d'une personne commence par le processus de demande d'emploi et se poursuit tout au long de sa carrière au sein de l'organisation. Notre engagement à bâtir une main-d'œuvre inclusive est soutenue par une stratégie globale qui compte diverses politiques et programmes clés. Nous soutenons les employés handicapés tout au long de leur parcours avec nous, ce qui témoigne de notre dévouement à l'égard de pratiques d'emploi équitables et accessibles.



NOTRE STRATÉGIE EN MATIÈRE DE DEI EST PROFONDÉMENT ANCRÉE DANS NOS VALEURS FONDAMENTALES ET ELLE EST AXÉE SUR TROIS OBJECTIFS PRINCIPAUX :

- Accroître la connaissance des enjeux de diversité et d'inclusion en milieu de travail pour mieux servir nos clients actuels et futurs.
- Maintenir une culture de travail diversifiée fondée sur l'équité, l'inclusion et le respect.
- Créer des occasions de soutien et de représentation pour les communautés présentant divers points de vue et types d'identité.

DANS LE BUT DE FAVORISER UN ENVIRONNEMENT INCLUSIF POUR TOUS LES EMPLOYÉS, NOUS AVONS ÉTABLI UN ÉVENTAIL DE POLITIQUES ET DE PRATIQUES À L'ÉCHELLE DE L'ENTREPRISE. EN VOICI QUELQUES EXEMPLES :

- Code de conduite
- Politique sur la diversité et l'égalité d'emploi
- Programme de formation contre les préjugés
- Politique contre la discrimination à l'embauche
- Protection complète en cas d'invalidité
- Politique sur la diversité religieuse

Pour améliorer l'accessibilité et l'efficacité, nous avons mis à jour les coordonnées des ressources en ressources humaines (RH) fournies par nos équipes Personnes et culture en 2024. Cette mise à jour assure une meilleure accessibilité à tous les renseignements liés aux RH et à l'emploi pour nos employés. De plus, nous organisons des séances d'intégration mensuelles pour tous les nouveaux employés afin de les familiariser avec nos politiques, nos procédures et nos pratiques.

Chez Fairstone, notre approche permet à chaque employé, peu importe son histoire ou ses capacités, de se sentir apprécié et appuyé tout au long de son parcours avec nous.



OBSTACLES CERNÉS

Comme il a été observé chez Fairstone, les obstacles à l'accessibilité peuvent comprendre les suivants :

Processus de demande d'emploi et d'entrevue

- Bon nombre des candidatures que nous recevons sont soumises en ligne, et il a été noté que nos plateformes numériques pourraient ne pas être entièrement accessibles aux personnes handicapées. Cela comprend des problèmes de compatibilité avec les lecteurs d'écran et l'absence d'autres formats pour les formulaires de candidature.

Expérience de travail actuelle

- Manque de compréhension des besoins en santé mentale et changements insuffisants apportés au milieu de travail ou aux styles de gestion pour appuyer les employés neuroatypiques.
- Absence de processus clairs pour obtenir des accessoires ergonomiques, comme des bureaux debout, ou des souris ou des casques d'écoute ergonomiques.

Possibilités d'avancement

- Cas de préjugés et de confusions dans les discussions sur l'embauche et le développement, particulièrement chez les personnes autistes ou ayant un trouble déficitaire de l'attention/trouble déficitaire de l'attention avec hyperactivité (TDA/TDAH).

Formations

- Programmes de formation standard pouvant ne pas être efficaces pour les employés ayant un TDA/TDAH.



POSSIBILITÉS D'AMÉLIORER L'ACCESSIBILITÉ

Pour améliorer l'accessibilité, Fairstone mettra l'accent sur les possibilités suivantes :

Amélioration des programmes de formation

- Remaniement et prestation du module de formation sur l'accessibilité, en mettant l'accent sur l'intégration des commentaires issus de notre sondage de consultation.
- Ajout d'un module sur la diversité, l'équité et l'inclusion qui traite spécifiquement de l'inclusion des personnes handicapées, en veillant à ce que tous les employés comprennent les défis auxquels font face les personnes handicapées et les façons de les soutenir efficacement.

Examen et mise à jour des politiques

- Effectuer un examen de la politique actuelle relative aux mesures d'adaptation pour s'assurer qu'elle répond aux besoins des employés handicapés. Mettre à jour la politique afin d'y inclure des lignes directrices plus claires sur les demandes et la mise en œuvre de mesures d'adaptation.
- Établir un processus simplifié pour les évaluations ergonomiques. Cela devrait comprendre des étapes claires pour les employés qui demandent des évaluations et des procédures de suivi afin de s'assurer que les ajustements sont efficaces.

Création d'une culture d'accessibilité

- Lancer une campagne d'expérience d'apprentissage visant à renforcer la compréhension des enjeux liés à la diversité, à l'équité et à l'inclusion à l'échelle de l'organisation.
- Jeter les bases de l'inclusion et de l'accessibilité en intégrant un langage inclusif dans nos communications et en renforçant les connaissances au moyen de la formation continue et d'un dialogue constant.
- Assurer la représentation des personnes handicapées dans les images et les communications internes et externes, en mettant en valeur la diversité et l'inclusion dans le matériel promotionnel et de marketing.
- Campagnes de sensibilisation :
  - Promouvoir les programmes existants et les initiatives à venir visant à soutenir les employés handicapés.
  - Améliorer les programmes de promotion de la santé mentale et de sensibilisation à celle-ci en détaillant ce qui a été réalisé jusqu'à maintenant et les nouvelles initiatives à venir.
- Séances d'information (équipe de la succursale et du Service à la clientèle)
- Organiser des séances d'information sur le processus d'embauche afin de sensibiliser les gestionnaires et le personnel des RH aux pratiques exemplaires en matière d'entrevue et de renforcer l'inclusion.

Environnement bâti

L'environnement bâti comprend tous les espaces physiques auxquels les clients et les employés ont accès, y compris les espaces de travail à domicile.

OBSTACLES CERNÉS

Comme il a été observé chez Fairstone, les obstacles à l'accessibilité comprennent les suivants :

Espace et environnement de travail

- Absence de processus clairs pour obtenir des accessoires ergonomiques, comme des bureaux debout, des écrans réglables ou des souris ergonomiques.
- Portes principales de bureau à divers endroits inaccessibles aux personnes en fauteuil roulant, ainsi que certaines toilettes.

Accessibilité des clients et des employés

- Certaines succursales affiliées et certains bureaux corporatifs ne sont pas dotés de rampes pour fauteuils roulants ou d'entrées accessibles, y compris des portes automatiques et des espaces adaptés pour les fauteuils roulants.
- Les toilettes ne sont pas toujours accessibles aux personnes en fauteuil roulant.

POSSIBILITÉS D'AMÉLIORER L'ACCESSIBILITÉ

Tous nos emplacements se trouvent dans des espaces loués, et nous collaborons étroitement avec les propriétaires et les gestionnaires immobiliers pour améliorer l'accessibilité dans tous nos locaux. Dans le cadre de notre engagement envers l'inclusion, nous accordons la priorité à l'accessibilité lors des rénovations ou de la sélection de nouveaux sites. Nos lignes directrices de construction comprennent des exigences en matière d'accessibilité. Pour améliorer l'accessibilité, Fairstone mettra l'accent sur la possibilité suivante :

Examen et mise à jour des politiques

- Procéder à un examen des lignes directrices de construction de Fairstone pour veiller à ce que les commentaires issus de notre sondage de consultation soient pris en compte, et pour veiller à ce que nos emplacements soient accessibles et accueillants pour tout le monde.

Technologies de l'information et de la communication

Dans cette section, les technologies de l'information et de la communication (TIC) englobent tous les outils et systèmes technologiques que les employés utilisent dans leurs activités professionnelles quotidiennes, ainsi que les technologies destinées aux clients qui visent à faciliter les interactions et la prestation de services.

Cela comprend tous les éléments, qu'il s'agisse des plateformes de communication interne, des systèmes de l'organisation, ou des services et des applications en ligne accessibles par nos clients.

OBSTACLES CERNÉS

Comme il a été observé chez Fairstone, les obstacles à l'accessibilité comprennent les suivants :

Défis à relever pour servir les clients sourds ou malvoyants

- Nous rencontrons des difficultés pour servir les clients sourds ou malvoyants en raison de mesures d'adaptation inadéquates en matière de communication.
- Comprendre les outils accessibles pour aider les clients handicapés.

Accès des clients aux technologies de Fairstone

- Les clients de Fairstone ont parfois de la difficulté à utiliser les technologies de Fairstone, notamment en ce qui concerne l'accès aux services ou aux applications en ligne. Les moyens de communication ne sont pas toujours adaptés aux différents besoins de nos clients.

POSSIBILITÉS D'AMÉLIORER L'ACCESSIBILITÉ

Pour améliorer l'accessibilité, Fairstone mettra l'accent sur les possibilités suivantes :

Amélioration de la communication relative au processus d'accessibilité

- Fairstone s'engage à améliorer l'accessibilité des communications en faisant une meilleure promotion de ses services existants et en élargissant son offre. À l'heure actuelle, nous offrons des services pour les opérations par carte de crédit et de financement de détail, mais nous sommes conscients de la possibilité d'améliorer leur visibilité et d'élargir leur offre à notre secteur d'activité de crédit direct affilié. Plus précisément, nous avons établi un numéro de téléimprimeur, mis en œuvre un service de relais par protocole Internet et intégré un système d'appel de relais vidéo au moyen du Service de relais vidéo canadien (SRV Canada). En améliorant la visibilité de ces services, nous veillons à ce que tous nos clients et employés aient accès aux outils dont ils ont besoin pour communiquer efficacement.

Communications autres que les TIC

En vertu de la *Loi canadienne sur l'accessibilité*, cette section porte sur toutes les formes de communication à l'intérieur et à l'extérieur de Fairstone. Elle met l'accent sur la prestation de services sans obstacle aux personnes ayant une déficience de la parole, de la vue ou de l'ouïe, en veillant à ce que l'échange de renseignements soit accessible, sous quelque forme que ce soit.

Nous sommes déterminés à bâtir une culture d'inclusion où l'accessibilité fait partie intégrante de nos activités. Nous nous engageons à améliorer les diverses ressources internes accessibles pour les employés qui ont besoin de soutien afin de servir les clients handicapés par l'entremise de communications non numériques.

OBSTACLES CERNÉS

Comme il a été observé chez Fairstone, les obstacles à l'accessibilité comprennent les suivants :

- Documents et/ou politiques pouvant ne pas être rédigés dans un langage clair et simple et pouvant comprendre des acronymes, du jargon, des expressions idiomatiques ou des expressions non définis.
- Manque de processus clairs pour répondre aux demandes de documents dans des formats accessibles (p. ex., en gros caractères ou en braille).

POSSIBILITÉS D'AMÉLIORER L'ACCESSIBILITÉ

Pour améliorer l'accessibilité, Fairstone mettra l'accent sur les possibilités suivantes :

Amélioration du langage et des services

- Fairstone s'engage à simplifier le langage dans les documents et les politiques, à fournir des documents dans des formats accessibles lorsque c'est possible et à améliorer notre programme d'accessibilité au fil du temps. Nous offrirons de la formation aux employés sur la rédaction dans un langage clair, procéderons régulièrement à l'examen et à la mise à jour des documents, et créerons et mettrons à disposition un glossaire des termes couramment utilisés.
- Nous élaborerons des processus clairs pour les demandes de clients pour des documents en formats accessibles. En consultant les personnes handicapées, nous améliorerons continuellement notre programme d'accessibilité à l'intention des clients afin d'assurer l'inclusion. Nous examinons activement ces domaines et adapterons nos processus au besoin au fil du temps.

Acquisition de biens, de services et d'installations

Chez Fairstone, notre engagement envers l'inclusion s'étend à tous les aspects de nos activités, y compris l'acquisition de biens, de services et d'installations. Cette section décrit notre approche visant à nous assurer que toutes les acquisitions, qu'elles concernent des produits, des services ou des installations, soient conçues dans un souci d'accessibilité.

Nous nous efforçons de rendre chaque produit et service utilisable par les personnes handicapées sans nécessiter de modifications supplémentaires. En incorporant des critères d'accessibilité dans nos démarches d'approvisionnement – comme nous assurer que le nouveau mobilier est adapté à tous les utilisateurs – nous visons à créer un environnement qui favorise l'égalité d'accès et la participation de tout le monde.

OBSTACLES CERNÉS

Comme il a été observé chez Fairstone, les obstacles à l'accessibilité comprennent les suivants :

- Les contrats ou les ententes conclus avec des tiers peuvent ne pas comporter de clauses précises sur l'accessibilité, qui décriraient clairement les attentes à l'égard de nos normes d'accessibilité.

POSSIBILITÉS D'AMÉLIORER L'ACCESSIBILITÉ

Pour améliorer l'accessibilité, Fairstone mettra l'accent sur les possibilités suivantes :

Améliorations apportées aux ententes contractuelles

- Au cours des prochaines années, Fairstone s'efforcera d'améliorer les ententes contractuelles en intégrant des exigences en matière d'accessibilité dans les ententes pertinentes et en mettant à jour la norme d'approvisionnement stratégique pour veiller à ce que les caractéristiques d'accessibilité soient prises en compte lors de l'évaluation des biens et des services fournis par des tiers.



Conception et prestation de programmes et de services

Dans cette section, nous examinons comment Fairstone interagit avec les clients, les employés, les partenaires d'affaires et les parties prenantes dans le cadre de la conception et de la prestation de ses programmes et services.

Nous mettons l'accent sur la création et la mise en œuvre d'initiatives qui sont non seulement efficaces et efficientes, mais aussi inclusives et adaptées aux besoins de tous les participants. En nous engageant de façon réfléchie et proactive, nous visons à améliorer l'expérience globale de toutes les personnes concernées, en veillant à ce que nos programmes et nos services contribuent positivement à l'ensemble de nos objectifs et de nos relations.

OBSTACLES CERNÉS

Comme il a été observé chez Fairstone, les obstacles à l'accessibilité comprennent les suivants :

Services aux employés

- Complexité des programmes d'avantages sociaux, particulièrement difficile pour les employés atteints de troubles.
- Besoin d'un soutien plus complet en matière de santé mentale, au-delà des séances avec un psychologue.

Services aux clients

- Manque de toilettes accessibles et de points d'entrée appropriés dans les succursales.
- Configuration inadéquate des postes de travail et des espaces pour répondre aux besoins des clients handicapés.

POSSIBILITÉS D'AMÉLIORER L'ACCESSIBILITÉ

- Plusieurs initiatives ont été mises en place au cours de la dernière année, alors que Fairstone fait la promotion d'une aide personnalisée par l'entremise de conseillers en prestations attitrés. Les mesures de soutien en santé mentale ont été améliorées pour inclure divers services comme des conseils, des groupes de thérapie et des ateliers de pleine conscience, ainsi qu'un carrefour centralisé de ressources en santé mentale sur notre intranet.
- En ce qui concerne les services aux clients, Fairstone vise à améliorer l'accessibilité physique à tous ses emplacements. Par conséquent, lorsque nous apporterons des améliorations locatives ou choisirons de nouveaux emplacements, nous demanderons que des portes automatisées, des rampes d'accès et des toilettes accessibles soient incluses, conformément à notre engagement en matière d'environnement bâti.

Transport

Fairstone a déterminé que ses activités actuelles ne comportent pas de services de transport de manière significative. Par conséquent, aucun obstacle particulier lié au transport n'a été déterminé dans ce domaine prioritaire. Toutefois, Fairstone demeure déterminée à adopter une approche globale en matière d'accessibilité.

Si nos activités venaient à comporter plus de services de transport à l'avenir, nous procéderions de façon proactive à un examen approfondi de l'accessibilité afin de cerner et d'éliminer tout obstacle potentiel. Cet engagement nous permet de nous tenir prêts à étendre nos efforts d'accessibilité à tous les aspects de nos activités, garantissant ainsi une expérience inclusive à tous les employés et à tous les clients.

VOUS VOULEZ EN SAVOIR PLUS ?

Découvrez comment Fairstone s'efforce de créer un avenir plus sûr, équitable et durable pour tout le monde dans son rapport ESG.



Glossaire



ACCESSIBILITÉ

S'entend de la manière dont les services, les technologies, les lieux, les dispositifs, les structures et les produits sont conçus pour répondre aux besoins des personnes en situation de handicap. Elle consiste à donner à toutes les personnes, quelles que soient leurs capacités, les mêmes possibilités de participer aux activités de la vie quotidienne. L'accessibilité implique une planification, une conception ou un effort délibéré pour s'assurer que les personnes handicapées ne feront face à aucun obstacle. Elle profite également à l'ensemble de la population, car elle rend tout plus pratique et plus facile pour tous.

DISCRIMINATION

S'entend du fait de traiter quelqu'un injustement, soit en lui imposant des fardeaux, soit en l'empêchant d'avoir accès aux privilèges, aux bénéfices ou aux avantages offerts à d'autres, simplement à cause de sa race, de sa citoyenneté, de son état familial, d'un handicap, de son genre ou autres caractéristiques personnelles.

DIVERSITÉ

La diversité concerne l'individu. Elle concerne la variété des dimensions, qualités et caractéristiques uniques que nous possédons tous, ainsi que le mélange qui se produit dans tout groupe de personnes. La race, l'ethnicité, l'âge, le genre, l'orientation sexuelle, les croyances religieuses, le statut économique, les capacités physiques, les expériences de vie ainsi que d'autres perspectives peuvent représenter la diversité individuelle. La diversité est un fait; l'équité est un choix.

ÉGALITÉ DES CHANCES

Vise à offrir à tout le monde un accès égal et sans obstacle, ainsi qu'une participation égale et un bénéfice égal à tout ce qu'une organisation offre. À noter que l'égalité des chances va au-delà de l'emploi.

ÉQUITÉ

Permet à chacun d'être traité en fonction de ses divers besoins d'une manière qui lui permet de participer, d'exercer ses activités et de s'engager dans la même mesure que les autres.

ESG

Le cadre environnemental, social et de gouvernance est un cadre conçu pour être intégré dans la stratégie d'une organisation qui tient compte des besoins et des façons de générer de la valeur pour toutes les parties prenantes de l'organisation.

HANDICAP

Selon la *Loi canadienne sur l'accessibilité*, toute déficience notamment physique, intellectuelle, cognitive, mentale ou sensorielle, trouble d'apprentissage ou de la communication ou limitation fonctionnelle, de nature permanente, temporaire ou épisodique, manifeste ou non et dont l'interaction avec un obstacle nuit à la participation pleine et égale d'une personne dans la société.

INCLUSION

Consiste à créer une culture qui accueille, respecte, accepte et valorise la diversité. Il s'agit d'un effort conscient et équitable de répondre aux besoins individuels afin que chacun se sente valorisé, respecté et capable de contribuer à son plein potentiel. Là où la diversité se produit naturellement, créant la mixité au sein de l'organisation, l'inclusion est le choix qui aide cette mixité à fonctionner harmonieusement.

LCA

La *Loi canadienne sur l'accessibilité*.

OBSTACLE

Selon la *Loi canadienne sur l'accessibilité*, tout élément de nature physique, architecturale, technologique ou comportemental relatif à l'information ou aux communications qui est le résultat d'une politique ou d'une pratique qui nuit à la participation pleine et égale dans la société des personnes ayant des déficiences notamment physiques, mentales, intellectuelles, cognitives ou sensorielles, des troubles d'apprentissage ou de la communication ou des limitations fonctionnelles.



Pour plus d'informations, visitez **banquefairstone.ca** ou **Fairstone.ca**

MD Marques de commerce de Fairstone Financière Inc.