

Partie I : exigences générales

Initiatives	Exigences de la LAPHO (Ontario)	Mesures prises par DBRS	Progression	Date de conformité
Établissement de politiques en matière d'accessibilité	« Toute organisation assujettie élabore, met en œuvre et tient à jour des politiques régissant la façon dont elle atteint ou atteindra l'objectif d'accessibilité en satisfaisant aux exigences énoncées dans le [présent] règlement qui s'appliquent à son égard. »	<ul style="list-style-type: none"> Nous avons élaboré, nous mettons en œuvre et nous tenons à jour un plan pluriannuel qui décrit les stratégies et les mesures appliquées pour repérer, prévenir et supprimer les obstacles pour les personnes handicapées. Les politiques sont accessibles sur le site Web de la société. Les politiques en matière d'accessibilité ont été établies et sont disponibles sur demande. 	Terminé	Déc. 2011 Révision en Septembre 2023
Plans d'accessibilité	« Les grandes organisations a) établissent, mettent en œuvre, tiennent à jour et documentent un plan d'accessibilité pluriannuel qui décrit sommairement leur stratégie pour, d'une part, prévenir et supprimer les obstacles et, d'autre part, satisfaire aux exigences que leur impose le [présent] règlement; b) affichent leur plan d'accessibilité sur leur site Web, si elles en ont un, et le fournissent sur demande dans un format accessible; et c) examinent et	<ul style="list-style-type: none"> Les politiques en matière d'accessibilité ont été établies et sont disponibles sur demande. Nous sommes déterminés à fournir nos services dans un format accessible à toutes les personnes qui utilisent nos produits et qui communiquent avec les membres de notre personnel. Nous faisons en sorte de répondre aux besoins des personnes handicapées 	Terminé	Juin 2021 Révision en Septembre 2023

	actualisent leur plan d'accessibilité au moins une fois tous les cinq ans. »	<p>et de leur animal d'assistance dans tous les aspects de la prestation de services, et des avis accessibles décrivent tous les points de conformité.</p> <ul style="list-style-type: none"> • La politique d'accessibilité du service à la clientèle est publiée sur notre site Web; elle est révisée tous les cinq ans et en cas de changement. 		
Formation	<p>« Toute organisation assujettie veille à ce que toutes les personnes suivantes reçoivent une formation sur les exigences des normes d'accessibilité énoncées dans le [présent] règlement et sur les dispositions du <i>Code des droits de la personne</i> qui s'appliquent aux personnes handicapées :</p> <p>a) tous les employés et les bénévoles;</p> <p>b) toutes les personnes qui participent à l'élaboration des politiques de l'organisation;</p> <p>c) les autres personnes qui fournissent des biens, des services ou des installations pour le compte de l'organisation. »</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Formation de tout le personnel existant sur les nouvelles exigences de formation en vertu de la LAPHO et formation des nouveaux employés dans les trois mois suivant leur arrivée. • Élaboration d'une formation révisée complète portant sur toutes les normes de la LAPHO et le <i>Code des droits de la personne</i> de l'Ontario. Des mises à jour seront apportées au fur et à mesure des besoins. 	Processus continu	<p>Juin 2021</p> <p>Mars 2018</p> <p>Révision en Septembre 2023</p>

Partie II : normes d'information et de communication

Initiatives	Exigences de la LAPHO (Ontario)	Mesures prises par DBRS	Progression	Date de conformité
Rétroaction	« Toute organisation assujettie qui dispose d'un processus de rétroaction lui permettant de recevoir des observations et d'y répondre veille à ce qu'il soit accessible aux personnes handicapées en fournissant ou en faisant fournir sur demande des formats accessibles et des aides à la communication. »	<ul style="list-style-type: none"> Un processus a été mis en place pour encourager la rétroaction concernant la manière dont nous fournissons nos produits et services aux personnes handicapées. Cette rétroaction peut être transmise par voie orale, par courriel à l'adresse askhr@morningstar.com, par une fiche de suggestions ou par écrit. Toutes les rétroactions sont transmises à l'équipe des ressources humaines et de la culture, puis traitées en bonne et due forme. 	Terminé	Nov. 2017 Révision en Septembre 2023

Formats accessibles et aides à la communication	<p>« Sauf disposition contraire, toute organisation assujettie fournit ou fait fournir à la personne handicapée qui le demande des formats accessibles et des aides à la communication :</p> <p>a) en temps opportun et d'une manière qui tient compte des besoins en matière d'accessibilité de la personne qui découlent de son handicap;</p> <p>b) à un coût qui n'est pas supérieur au coût ordinaire demandé aux autres personnes.</p> <p>L'organisation assujettie consulte l'auteur de la demande lors de la détermination de la pertinence d'un format accessible ou d'une aide à la communication. Toute organisation assujettie informe le public de la disponibilité de formats accessibles et d'aides à la communication. »</p>	<ul style="list-style-type: none">• Nous passons en revue la manière dont l'organisation fait connaître au public la disponibilité de formats accessibles et d'aides à la communication en ligne.• Nous sommes prêts à fournir sur demande les renseignements sur les mesures ou plans d'urgence ou sur la sécurité publique dans un format accessible. Nous fournissons également sur demande à nos employés handicapés des renseignements individualisés relatifs aux interventions d'urgence, et nous avons des modèles et un processus en place pour le faire rapidement.	Terminé	Mars 2018 Révision en septembre 2023
--	---	--	---------	---

Partie III : normes pour l'emploi

Initiatives	Exigences de la LAPHO (Ontario)	Mesures prises par DBRS	Progression	Date de conformité
<p>Recrutement : dispositions générales</p>	<p>« L'employeur avise ses employés et le public de la disponibilité de mesures d'adaptation pour les candidats handicapés durant son processus de recrutement. »</p>	<ul style="list-style-type: none"> Nous avons à cœur d'appliquer des pratiques d'emploi inclusives et accessibles. Nous veillons à ce que toutes les offres d'emploi indiquent que des mesures d'adaptation sont disponibles sur demande relativement au poste et au lieu de travail, et nous mettons en place les mesures d'adaptation demandées par les employés et/ou les candidats et/ou employés potentiels. 	<p>Terminé</p>	<p>Janv. 2015 Révision en Septembre 2023</p>
<p>Recrutement : processus d'évaluation ou de sélection</p>	<p>« Durant le processus de recrutement, l'employeur avise chaque candidat à un emploi qui est sélectionné pour participer au processus d'évaluation ou au processus de sélection que des mesures d'adaptation sont disponibles sur demande relativement au matériel ou aux processus qui seront utilisés.</p> <p>L'employeur consulte le candidat sélectionné qui demande une mesure d'adaptation et lui fournit ou lui fait fournir une mesure d'adaptation appropriée d'une manière qui tient compte de</p>	<ul style="list-style-type: none"> Nous avons établi un processus pour mettre en place les mesures d'adaptation demandées par les employés et nous fournissons des plans d'intervention d'urgence individualisés sur demande. 	<p>Terminé</p>	<p>Janv. 2015 Révision en Septembre 2023</p>

	<p>ses besoins en matière d'accessibilité qui découlent de son handicap. »</p>			
<p>Emploi</p>	<p>« L'employeur fournit des renseignements individualisés relatifs aux interventions d'urgence sur le lieu de travail aux employés handicapés si ceux-ci ont besoin de renseignements individualisés en raison de leur handicap et que l'employeur est au courant de leur besoin de mesures d'adaptation en raison de leur handicap.</p> <p>Si l'employé qui reçoit des renseignements individualisés relatifs aux interventions d'urgence sur le lieu de travail</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nous avons établi des processus pour fournir des renseignements individualisés relatifs aux interventions d'urgence sur le lieu de travail aux personnes en Ontario qui le demandent ou dont la société sait qu'elles ont besoin de mesures d'adaptation en raison de leur handicap. 	<p>Terminé</p>	<p>Mars 2018 Révision en Septembre 2023</p>

	<p>a besoin d'aide et donne son consentement à cet effet, l'employeur communique ces renseignements à la personne désignée par l'employeur pour aider l'employé.</p> <p>L'employeur communique les renseignements exigés en application du présent article dès que cela est matériellement possible après qu'il a pris connaissance du besoin de mesures d'adaptation en raison de leur handicap.</p> <p>L'employeur examine les renseignements individualisés relatifs aux interventions d'urgence sur le lieu de travail dans les cas suivants :</p> <p>a) l'employé change de lieu de travail au sein de l'organisation;</p> <p>b) les besoins ou les plans généraux en matière de mesures d'adaptation pour l'employé font l'objet d'un examen;</p> <p>c) l'employeur procède à un examen de ses politiques générales en matière d'interventions d'urgence. »</p>	<ul style="list-style-type: none">• Sur demande, la société collaborera avec l'employé ayant besoin de mesures d'adaptation pour lui fournir des renseignements individualisés relatifs aux interventions d'urgence sur le lieu de travail le plus rapidement possible.		
--	---	---	--	--

<p>Perfectionnement et avancement professionnels</p>	<p>« L'employeur qui fournit des possibilités de perfectionnement et d'avancement professionnels à ses employés tient compte des besoins en matière d'accessibilité de ses employés handicapés ainsi que de tout plan d'adaptation individualisé lorsqu'il fournit ces possibilités à ses employés handicapés. »</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nous faisons en sorte que tous les contenus de formation actuels et futurs soient élaborés en ayant à l'esprit les caractéristiques d'accessibilité. • Nous consultons l'équipe de gestion des talents de façon continue pour s'assurer que tous les contenus sont accessibles. 	<p>Processus continu</p>	<p>Juin 2021 Révision en Septembre 2023</p>
---	--	--	--------------------------	--