



PLAN D'ACCESSIBILITÉ PLURIANNUEL DE CIBC MELLON

Décembre 2025

Plan d'accessibilité pluriannuel de CIBC Mellon

Introduction et énoncé d'engagement

CIBC Mellon s'engage à offrir un lieu de travail accessible où toutes les personnes ont un accès égal à ses locaux et à des produits et services en temps opportun, dans le respect de la dignité et de l'autonomie des personnes handicapées. CIBC Mellon déploiera des efforts raisonnables pour veiller à fournir ses produits et services conformément aux principes directeurs suivants :

- Respect de la dignité et de l'autonomie des personnes handicapées
- Intégration aux politiques et procédures en vigueur de CIBC Mellon de la fourniture de produits et services aux personnes handicapées, à moins qu'une mesure de rechange soit nécessaire
- Possibilités égales pour les personnes handicapées d'avoir accès aux lieux de travail, aux produits et aux services de CIBC Mellon, de les utiliser et d'en bénéficier

Le présent plan d'accessibilité pluriannuel a été préparé conformément aux exigences réglementaires applicables. Il résume l'engagement de CIBC Mellon à l'égard de l'accessibilité et décrit les mesures précises que prendra CIBC Mellon à court et à long terme pour favoriser un milieu qui assure à tout le monde, y compris les personnes handicapées, l'égalité d'accès aux locaux et aux produits et services de CIBC Mellon, dans le respect de la dignité et de l'autonomie de chacun.

Le présent plan sera révisé au moins une fois tous les cinq ans, il sera publié sur le site Web de CIBC Mellon et il sera fourni dans un format accessible sur demande.

Plan d'accessibilité pluriannuel de CIBC Mellon

Objectif	Plan d'action	Date d'achèvement
Délai de mise en œuvre : 2011 à 2012		
Conformité à la loi exigée : 1^{er} janvier 2012		
Établir des politiques, des pratiques et des procédures régissant la fourniture des produits de CIBC Mellon et des services aux personnes handicapées	Concevoir, mettre en œuvre et tenir à jour une Politique sur les Normes d'accessibilité pour les services à la clientèle régissant la manière dont CIBC Mellon atteindra l'accessibilité en répondant aux exigences réglementaires applicables.	Une Politique sur les Normes d'accessibilité pour les services à la clientèle a été conçue et ajoutée aux politiques et procédures de gestion de CIBC Mellon en décembre 2011.
Élaborer et mettre en œuvre une formation sur l'accessibilité conformément aux exigences réglementaires applicables	Élaborer et mettre en œuvre une formation pour les employés, les bénévoles, les personnes ou les organisations de CIBC Mellon qui fournissent des installations, des produits et des services au nom de CIBC Mellon et pour toute personne qui participe à la préparation des politiques et procédures de CIBC Mellon concernant les exigences réglementaires applicables.	Une formation est offerte à toutes les personnes qui fournissent des installations, des produits et des services au nom de CIBC Mellon et à toute personne qui participe à la préparation de politiques et procédures de CIBC Mellon. La formation a été lancée au début de décembre 2011. Depuis décembre 2011, la formation est obligatoire pour tous les nouveaux employés et fait partie des exigences du processus d'accueil.

Objectif	Plan d'action	Date d'achèvement
Permettre l'utilisation d'accessoires fonctionnels	S'assurer que les personnes handicapées sont en mesure d'utiliser leur accessoire fonctionnel dans les locaux de CIBC Mellon.	Des mesures d'adaptation ont été instaurées en vertu de la Politique sur les Normes d'accessibilité pour les services à la clientèle et sont entrées en vigueur en décembre 2011.
Permettre le recours à des chiens-guides, à d'autres animaux d'assistance et à des personnes de confiance.	S'assurer que les chiens-guides, les autres animaux d'assistance et les personnes de confiance sont autorisés à entrer dans les locaux de CIBC Mellon pour accompagner une personne handicapée.	Des mesures d'adaptation ont été instaurées en vertu de la Politique sur les Normes d'accessibilité pour les services à la clientèle et sont entrées en vigueur en décembre 2011.
Fournir des avis relatifs aux interruptions temporaires touchant les services et les locaux de CIBC Mellon.	S'assurer de communiquer et d'afficher des avis relatifs aux interruptions temporaires qui touchent les services ou les locaux qu'utilisent des personnes handicapées pour accéder aux biens et services de CIBC Mellon.	Des mesures d'adaptation ont été instaurées en vertu de la Politique sur les Normes d'accessibilité pour les services à la clientèle et sont entrées en vigueur en décembre 2011.
Mettre au point un processus de rétroaction accessible.	Mettre au point un processus pour recevoir (par la poste, par courriel, par téléphone et par télécopieur) des commentaires sur la façon dont CIBC Mellon offre des produits et services aux personnes handicapées et pour y répondre. Ce processus doit aussi établir les mesures que prendra l'entreprise si elle reçoit des plaintes. Le processus a été publié sur le site Web de CIBC Mellon.	Un processus de rétroaction accessible a été mis au point dans le cadre de la Politique sur les Normes d'accessibilité pour les services à la clientèle et est entré en vigueur en décembre 2011.
Préparer des renseignements relatifs aux interventions d'urgence sur le lieu de travail	<p>Veiller à ce que les employés handicapés obtiennent des renseignements personnalisés relatifs aux interventions d'urgence sur le lieu de travail.</p> <p>Mettre au point un processus de révision et de mise à jour à utiliser lorsque l'employé change de lieu de travail au sein de l'entreprise, que les plans généraux d'adaptation des lieux de travail sont révisés ou que l'entreprise révise ses politiques générales relatives aux interventions d'urgence.</p>	<p>La disponibilité de renseignements personnalisés relatifs aux interventions d'urgence sur le lieu de travail a été communiquée par l'intermédiaire de divers canaux, dont l'intranet de l'entreprise, des communications aux employés et la formation sur la Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario et les Normes d'accessibilité pour les services à la clientèle qui a été lancée en décembre 2011.</p> <p>Des révisions auront lieu régulièrement (notamment une révision annuelle) et des mises à jour seront apportées au besoin.</p>

Déposer un rapport de conformité en matière d'accessibilité	Déposer un rapport de conformité en matière d'accessibilité avant le 31 décembre 2012.	Nous avons déposé un rapport de conformité en matière d'accessibilité le 28 décembre 2012.
---	--	--

Objectif	Plan d'action	Date d'achèvement
Délai de mise en œuvre : 2013 à 2014		
Conformité à la loi exigée : 1^{er} janvier 2014 et 1^{er} juillet 2014		
Rédiger et réviser les politiques relatives à l'accessibilité.	Rédiger, mettre en œuvre et tenir à jour des politiques pour régir la façon dont CIBC Mellon atteindra l'accessibilité en répondant aux exigences réglementaires applicables et intégrer à ces politiques un énoncé d'engagement à répondre aux besoins d'accessibilité des personnes handicapées dans un délai raisonnable.	<p>Une Politique sur les Normes d'accessibilité a été élaborée en 2013 et elle comprenait les exigences réglementaires applicables.</p> <p>La Politique sur la discrimination et le harcèlement en milieu de travail est révisée et mise à jour tous les deux ans.</p> <p>La Politique sur la santé et la sécurité est révisée et mise à jour tous les deux ans.</p> <p>La Politique d'adaptation du lieu de travail est révisée et mise à jour tous les deux ans.</p>
Élaborer, mettre en œuvre et tenir à jour le plan d'accessibilité pluriannuel de CIBC Mellon	Élaborer, mettre en œuvre et maintenir un plan d'accessibilité pluriannuel décrivant la stratégie de CIBC Mellon visant à prévenir et à éliminer les obstacles à l'accessibilité et à respecter les exigences réglementaires applicables.	Le plan a été mis en œuvre et publié sur le site Web de CIBC Mellon en décembre 2013.
Concevoir un site Web accessible.	Amorcer un effort de travail pour assurer la conformité aux exigences réglementaires applicables du site Web d'entreprise de CIBC Mellon.	L'effort de travail, qui comprend une revue des exigences, a commencé en 2013. La conformité complète devrait être atteinte d'ici le 1 ^{er} janvier 2021.
Concevoir et instaurer une formation sur la santé et la sécurité.	Élaborer et mettre en œuvre une formation en matière de santé et de sécurité comportant des modules propres aux gestionnaires de personnel et aux employés.	La formation a été offerte à tous les gestionnaires de personnel et les employés avant le 1 ^{er} juillet 2014. Depuis juillet 2014, la formation est obligatoire pour tous les nouveaux employés et fait partie des exigences du processus d'accueil.

Objectif	Plan d'action	Date d'achèvement
Délai de mise en œuvre : 2014 à 2015 Conformité à la loi exigée : 1^{er} janvier 2015		
Élaborer et mettre en œuvre une formation sur l'accessibilité liée aux exigences réglementaires applicables.	<p>Élaborer et mettre en œuvre une formation sur l'accessibilité conformément aux exigences réglementaires applicables.</p> <p>La formation doit être offerte à tous les employés et à toutes les personnes et organisations qui fournissent des installations, des biens et des services au nom de l'entreprise et à toute personne qui participe à la préparation des politiques et des plans de CIBC Mellon en ce qui a trait aux exigences réglementaires applicables.</p>	<p>La formation a été lancée auprès de tous les employés en décembre 2014.</p> <p>Depuis décembre 2014, la formation est obligatoire pour tous les nouveaux employés et fait partie des exigences du processus d'accueil.</p> <p>En 2016, la formation a été mise à jour et lancée auprès de tous les employés.</p> <p>En décembre 2017, la formation a été lancée auprès de tous les employés. La formation demeure obligatoire pour tous les nouveaux employés dans le cadre des exigences de processus d'accueil.</p>
Offrir un processus de rétroaction accessible	Veiller à ce que le processus de rétroaction de CIBC Mellon soit accessible aux personnes handicapées en offrant sur demande des formats accessibles et des aides à la communication, ou prendre des dispositions à cette fin.	Mise en œuvre en décembre 2011, en même temps que le processus de rétroaction.
Déposer un rapport de conformité en matière d'accessibilité	Déposer un rapport de conformité en matière d'accessibilité avant le 31 décembre 2014.	Un rapport de conformité en matière d'accessibilité a été déposé le 30 décembre 2014.

Objectif	Plan d'action	Date d'achèvement
Délai de mise en œuvre : 2015 à 2016 Conformité à la loi exigée : 1^{er} janvier 2016		
Informar les candidats de la disponibilité de solutions d'adaptation pour les personnes handicapées pendant tout le processus de recrutement et en ce qui concerne tout le matériel et de tous les processus utilisés pour évaluer et sélectionner les candidats.	Mettre à jour les affichages de poste à l'interne et à l'externe ainsi que les modèles d'invitation à une entrevue de manière à informer tous les candidats de la disponibilité de solutions d'adaptation pour les personnes handicapées.	Mise en œuvre en décembre 2015.
Informar tous les candidats retenus de la disponibilité de solutions d'adaptation pour les personnes handicapées.	<p>Mettre à jour les troupes d'offre d'emploi, y compris les renseignements et les formules destinés aux nouveaux employés, de manière à informer tous les candidats retenus de la disponibilité de solutions d'adaptation pour les personnes handicapées.</p> <p>Mettre à jour l'Orientation des nouveaux employés afin d'informer tous les nouveaux employés de la disponibilité de solutions d'adaptation pour les personnes handicapées.</p>	Mise en œuvre en décembre 2015.
Informar tous les employés de la disponibilité de solutions d'adaptation pour les personnes handicapées	<p>Informar tous les employés de la disponibilité de solutions d'adaptation pour les personnes handicapées comme suit :</p> <p>en formant de nouveau tous les employés sur les exigences réglementaires applicables;</p> <p>en révisant et en mettant à jour les communications internes (y compris l'intranet et les politiques affichées).</p>	<p>Tous les employés ont suivi la formation en 2014.</p> <p>La nouvelle formation a été donnée à tous les employés en décembre 2015, dans le contexte du programme d'apprentissage.</p> <p>Les communications internes ont été révisées et mises à jour en décembre 2015.</p>
Informar les candidats de la disponibilité de solutions d'adaptation pour les personnes handicapées pendant tout le processus de recrutement et en ce qui concerne tout le matériel et de tous les processus utilisés pour évaluer et sélectionner les candidats.	Mettre à jour les affichages de poste à l'interne et à l'externe ainsi que les modèles d'invitation à une entrevue de manière à informer tous les candidats de la disponibilité de solutions d'adaptation pour les personnes handicapées.	Mise en œuvre en décembre 2015.

Objectif	Plan d'action	Date d'achèvement
<p>Informar tous les candidats retenus de la disponibilité de solutions d'adaptation pour les personnes handicapées.</p>	<p>Mettre à jour les trousseaux d'offre d'emploi, y compris les renseignements et les formules destinés aux nouveaux employés, de manière à informer tous les candidats retenus de la disponibilité de solutions d'adaptation pour les personnes handicapées.</p> <p>Mettre à jour l'Orientarion des nouveaux employés afin d'informer tous les nouveaux employés de la disponibilité de solutions d'adaptation pour les personnes handicapées.</p>	<p>Mise en œuvre en décembre 2015.</p>
<p>Informar tous les employés de la disponibilité de solutions d'adaptation pour les personnes handicapées</p>	<p>Informar tous les employés de la disponibilité de solutions d'adaptation pour les personnes handicapées comme suit :</p> <p>en formant de nouveau tous les employés sur les exigences réglementaires applicables;</p> <p>en révisant et en mettant à jour les communications internes (y compris l'intranet et les politiques affichées).</p>	<p>Tous les employés ont suivi la formation en 2014.</p> <p>La nouvelle formation a été donnée à tous les employés en décembre 2015, dans le contexte du programme d'apprentissage.</p> <p>Les communications internes ont été révisées et mises à jour en décembre 2015.</p>
<p>Fournir aux employés, sur demande, les renseignements dont ils ont besoin pour l'exécution de leurs fonctions et les renseignements généralement accessibles dans le lieu de travail dans un format accessible ou avec une aide à la communication appropriée.</p>	<p>CIBC Mellon facilitera et instaurera des solutions d'adaptation pour aider les employés à éliminer les obstacles susceptibles d'empêcher un employé par ailleurs compétent d'exécuter ses fonctions, d'accomplir les tâches essentielles d'un poste ou de participer efficacement dans son lieu de travail.</p>	<p>La disponibilité de l'information fait partie de la Politique d'adaptation des lieux de travail de CIBC Mellon.</p>
<p>Examiner et améliorer les politiques d'accessibilité de CIBC Mellon et les programmes d'adaptation de l'entreprise.</p>	<p>Examiner et améliorer les politiques de CIBC Mellon pour répondre aux exigences réglementaires applicables, y compris les politiques, les procédures, la formation et les communications, dans le contexte de l'engagement continu de CIBC Mellon à favoriser un milieu accessible.</p>	<p>L'effort de travail a commencé en juillet 2015 et des mises à jour et des améliorations ont été apportées en 2016.</p>

Préparer des plans d'adaptation des lieux de travail personnalisés documentés pour les employés handicapés	<p>Réviser les politiques et procédures relatives à l'accessibilité de manière à ce que le processus décrive de quelle façon les lieux de travail seront adaptés à l'employé et à ce que les plans d'adaptation personnalisés soient documentés.</p> <p>Préparer des outils et des modèles qui appuieront les plans d'adaptation des lieux de travail personnalisés documentés.</p>	Mise en œuvre en décembre 2015.
Voir à la mise en place d'un processus de retour au travail pour les employés handicapés.	Réviser les politiques relatives aux invalidités à court terme et aux congés autorisés pour assurer la mise à jour de l'actuel processus de retour au travail pour les employés handicapés et sa conformité aux exigences réglementaires applicables.	Examen et mise à jour en décembre 2015.
Veiller à ce que les processus de gestion du rendement et les occasions de perfectionnement professionnel et de réaffectation tiennent compte des besoins d'un employé attribuables à son handicap.	Réviser et mettre à jour les diverses politiques ainsi que l'intranet de l'entreprise, y compris les politiques d'adaptation des lieux de travail, de recrutement et de gestion du rendement afin de documenter officiellement cette pratique.	Mise en œuvre en décembre 2015. Examen en janvier 2020.
S'assurer que tous les employés reçoivent une formation à jour liée aux exigences réglementaires applicables.	<p>Passer en revue toutes les formations pour s'assurer que les exigences réglementaires applicables sont incluses.</p> <p>Donner de nouveau la formation mise à jour à tous les employés.</p> <p>Ajouter la formation mise à jour aux exigences à respecter par les nouveaux employés.</p> <p>Établir un calendrier de formation périodique pour tous les employés.</p>	L'examen de toutes les formations et de tous les calendriers de formation, ainsi que le lancement de toutes les formations, ont été effectués en 2016.

Objectif	Plan d'action	Date d'achèvement/de mise à jour de l'état
Plans continus		
Déposer un rapport de conformité en matière d'accessibilité	Déposer un rapport de conformité en matière d'accessibilité selon les directives.	Le dernier rapport sur la conformité en matière d'accessibilité a été déposé le 21 décembre 2023; le dépôt sera effectué tous les trois ans par la suite.
Examiner le programme d'accessibilité et les politiques en matière d'accessibilité de CIBC Mellon.	Examiner le programme d'accessibilité et les politiques en matière d'accessibilité de CIBC Mellon afin d'assurer la conformité aux exigences réglementaires applicables.	Poursuivre l'examen du programme d'accessibilité et des politiques en matière d'accessibilité de CIBC Mellon afin d'assurer la conformité aux exigences réglementaires applicables liées à l'accessibilité. Le programme d'accessibilité et les politiques en matière d'accessibilité de CIBC Mellon doivent être examinés au besoin, mais au moins une fois tous les deux ans.
Intégrer la révision de toutes les formations sur l'accessibilité intégrées au calendrier des révisions de l'entreprise pour tenir la formation à jour en tout temps.	Assurer la formation de tous les employés à l'égard des exigences énoncées dans les Normes d'accessibilité pour les services à la clientèle et les Normes d'accessibilité intégrées.	Le dernier examen de la formation a été effectué en mai 2025. La formation est révisée chaque année.
Offrir un site Web accessible	Apporter des améliorations continues à notre site Web pour favoriser la conformité aux exigences réglementaires applicables en matière d'accessibilité. Consulter des experts en accessibilité et des parties prenantes internes pour répondre aux exigences réglementaires applicables en matière d'accessibilité. Effectuer des tests d'accessibilité continus de notre site Web.	Continuer de travailler avec notre fournisseur de site Web et nos partenaires en matière d'accessibilité pour maintenir un site Web accessible.
Concevoir les plans futurs conformément à l'engagement continu à l'égard de l'accessibilité de CIBC Mellon	Voir à ce que le plan d'accessibilité pluriannuel soit révisé et mis à jour au moins tous les cinq ans.	Le dernier examen a été effectué en décembre 2025. À effectuer chaque fois que c'est nécessaire, ou au moins tous les cinq ans.



➤ UNE COENTREPRISE DE BNY ET DE CIBC^{MC}

www.cibcmellon.com

©2025 CIBC Mellon. CIBC Mellon est un utilisateur autorisé de la marque de commerce CIBC et de certaines marques de commerce de BNY. CIBC Mellon est la marque d'entreprise de la Compagnie Trust CIBC Mellon.