



PLAN D'ACCESSIBILITÉ

1. Général

Notre engagement

BNP Paribas (Canada) (ci-après la « **Banque** ») s'est engagée à identifier et à éliminer les obstacles, à prévenir de nouveaux obstacles à l'accessibilité et à atteindre l'accessibilité en respectant nos exigences en vertu de la Loi canadienne sur l'accessibilité (la « **LCA** »).

Ce plan d'accessibilité (le « **Plan** ») décrit les mesures que prend la Banque pour atteindre ces objectifs importants et créer un milieu de travail et un environnement où tous peuvent se sentir respectés. De plus, le Plan fait état de l'importance d'une culture organisationnelle qui favorise l'accessibilité et l'inclusion.

Rétroaction

Un processus de rétroaction permet à la Banque de réagir aux commentaires concernant la façon dont nous mettons en œuvre ce plan et les obstacles rencontrés par les employés, les candidats, les clients, les intervenants et le public de la Banque.

L'Équipe Accessibilité est désignée pour recevoir des commentaires au nom de la Banque sur les questions d'accessibilité et le plan ici présent. La Banque se réjouit de cette rétroaction et les personnes sont invitées à communiquer avec elle de l'une des façons suivantes :

- Courriel: accessibility@us.bnpparibas.com
- Courier: 2001 Robert Bourassa 4th floor, Montreal, QC H3A 2A6

Une fois qu'une personne fournit de la rétroaction à la Banque, un représentant désigné de la Banque communiquera avec elle pour discuter de la rétroaction, d'une manière qui tient compte des problèmes d'accessibilité identifiés. La rétroaction sera faite prioritaire au besoin et, si des changements sont apportés après la rétroaction, la personne qui a fourni la rétroaction en sera informée, sous réserve des exigences légales ou des considérations de confidentialité.



Notre processus de rétroaction est accessible aux personnes handicapées. La Banque fournira sur demande des formats et des supports de communication accessibles pour faciliter le processus de rétroaction.

2. Définitions

Accessibilité: La mesure dans laquelle un produit, un service, un programme ou un environnement est facilement accessible ou utilisable par tous.¹

Obstacle: Tout élément qui nuit à la participation pleine et égale à 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. Les obstacles peuvent être de nature physique, technologique ou attitudinale.²

Consultation: La consultation consiste à communiquer avec les parties prenantes pour recueillir des commentaires, des opinions et d'autres renseignements. Les parties prenantes sont les personnes touchées par une politique, un programme, une pratique ou un service.³

Handicap: 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.⁴

Type d'incapacité: Une forme de déficience, notamment physique, mentale, intellectuelle, cognitive, sensorielle ou trouble d'apprentissage ou de la communication. Dans le cadre de l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017, Statistique Canada a utilisé des questions d'identification afin de recenser les 10 types d'incapacité suivants :

- Vision;

¹ Glossaire : Stratégie sur l'accessibilité au sein de la fonction publique du Canada.

² *Ibid.*

³ Lignes directrices sur le Règlement canadien sur l'accessibilité – Consulter les personnes en situation de handicap.

⁴ LCA.



- Ouïe;
- Mobilité;
- Flexibilité;
- Dextérité;
- Douleur;
- Apprentissage;
- Développement;
- Santé mentale;
- Mémoire.

Les questions d'identification comprenaient également une question concernant tout autre problème ou état de santé qui durait depuis au moins six mois ou qui pourrait durer au moins six mois afin d'englober tous les répondants ayant une incapacité ne correspondant pas aux 10 types susmentionnés. Cette question est associée à un 11e type d'incapacité, soit « inconnu ».⁵

Employé: Toute personne employée par une entité réglementée visée aux alinéas 7(1)(e) ou f) de la LCA, y compris un entrepreneur dépendant, au sens du paragraphe 3(1) du Code canadien du travail, à l'exception :

(a) de toute personne employée dans le cadre d'un programme désigné par l'employeur comme un programme d'embauche d'étudiants;

(b) d'un étudiant employé seulement pendant ses périodes de vacances.⁶

Personnes handicapées: Les personnes qui ont une déficience durable ou récurrente soit de leurs capacités physiques, mentales ou sensorielles, soit d'ordre psychiatrique ou en matière d'apprentissage et : a) soit considèrent qu'elles ont des aptitudes réduites pour exercer un emploi; b) soit pensent qu'elles risquent d'être classées dans cette catégorie par leur employeur ou

⁵ Glossaire : Stratégie sur l'accessibilité au sein de la fonction publique du Canada.

⁶ Règlement Canadien sur l'Accessibilité.



par d'éventuels employeurs en raison d'une telle déficience. La présente définition vise également les personnes dont les limitations fonctionnelles liées à leur déficience font l'objet de mesures d'adaptation pour leur emploi ou dans leur lieu de travail, ainsi que les clients qui participent aux programmes et services de la Banque.⁷

3. Principes

Les grands principes qui sous-tendent ce plan sont les suivants :

- Toutes les personnes doivent être traitées avec dignité, indépendamment de leur handicap;
- Toutes les personnes doivent avoir le droit à l'égalité des chances d'épanouissement et à la prise de mesures visant à répondre à leurs besoins, indépendamment de leur handicap;
- Toutes les personnes doivent avoir accès sans entrave à une participation pleine et égale à la société, indépendamment de leur handicap;
- Toutes les personnes doivent avoir des options significatives et être libres de faire leurs propres choix, avec du soutien si elles le souhaitent, indépendamment de leur handicap;
- Les lois, les politiques, les programmes, les services et les structures doivent tenir compte des handicaps des personnes, des différentes manières dont les personnes interagissent avec leur environnement et des formes multiples et intersectionnelles de marginalisation et de discrimination auxquelles sont confrontées les personnes;
- Les personnes handicapées doivent participer à l'élaboration et à la conception de lois, de politiques, de programmes, de services et de structures,
- L'élaboration et la révision des normes d'accessibilité et l'élaboration de règlements doivent avoir pour objectif d'atteindre le plus haut niveau d'accessibilité pour les personnes handicapées.

4. Domaines d'amélioration (s. 5 de la LCA)

Voici les objectifs de la Banque en matière d'accessibilité, dans les domaines énoncés dans la LCA:

⁷ Glossaire : Stratégie sur l'accessibilité au sein de la fonction publique du Canada.



- a) L'emploi;
- b) L'environnement bâti;
- c) Les technologies de l'information et des communications (TIC);
- d) Les communications, autres que les technologies de l'information et des communications;
- e) L'acquisition de biens, de services et d'installations;
- f) La conception et la prestation de programmes et de services;
- g) Le transport.

Emploi

- Revoir nos pratiques de recrutement et de sélection pour y inclure des mesures d'accessibilité. Objectif à atteindre d'ici : mai 2024
- Revoir les options d'accessibilité disponibles pour les formations des employés dans le cadre technologique existant et mettre à jour ces formations par la suite. Objectif à atteindre d'ici : mai 2024
- Évaluer la forme, le cas échéant, de la formation sur l'accessibilité pouvant être mise en œuvre dans le cadre de l'accueil des nouveaux employés, et mettre à jour cette formation par la suite. Objectif à atteindre d'ici : janvier 2024
- Réviser et mettre à jour les politiques, procédures et processus existants afin d'assurer la prise en compte de l'accessibilité. Objectif à atteindre d'ici : en continu
- Élaborer un plan pour essayer d'augmenter le nombre de personnes embauchées qui se sont reconnues comme ayant des capacités diverses. Depuis quelques années, la banque travaille à un plan d'amélioration de ce nombre. Tout au long des années, des progrès ont été réalisés. Cette année, nous mettrons à jour notre stratégie de trois ans et nous sommes également en train de mettre à jour notre analyse des obstacles afin de continuer à augmenter la représentation des employés de capacités diverses et, à terme, de réduire l'écart entre notre niveau de représentation et la disponibilité sur le marché du travail (DMT). Objectif à mettre en œuvre d'ici : décembre 2023.

Environnement Bâti



- Collaborer avec la direction de l'immeuble afin qu'elle s'assure que les emplacements physiques sont conformes aux codes de construction et aux lois et règlements applicables dans chaque juridiction. Objectif à mettre en œuvre d'ici: en continu
- S'assurer que nos emplacements physiques disposent chacun d'itinéraires accessibles pour les personnes handicapées (p. ex. rampes et/ou ascenseurs, au besoin). Objectif à atteindre d'ici: mars 2024
- Revoir et modifier en conséquence le processus d'évacuation d'urgence pour assurer l'évacuation en toute sécurité des personnes handicapées. Objectif à atteindre d'ici décembre 2023

Technologies de l'Information et des Communications (TIC)

- Effectuer une étude globale sur les plateformes/outils numériques contrôlés par la Succursale Canadienne afin d'évaluer les fonctions d'accessibilité existantes. Objectif à atteindre d'ici mars 2024
- Fournir des recommandations à la haute direction sur l'amélioration des fonctions d'accessibilité des plateformes/outils numériques contrôlés par la Succursale Canadienne. Objectif à mettre en œuvre d'ici: décembre 2024.
- Effectuer un audit local de l'accessibilité des contenus en ligne appartenant à la Succursale Canadienne (par opposition aux contenus appartenant au Groupe BNP Paribas en France). Objectif à mettre en œuvre d'ici: septembre 2023.
- Évaluer et mettre en place les changements d'accessibilité qui peuvent être mis en œuvre pour le contenu en ligne dans le cadre technologique actuel en suivant l'étude globale et les recommandations. Objectif à atteindre d'ici: décembre 2023
- Mettre en œuvre toutes les mesures d'accessibilité pertinentes sur le contenu en ligne disponible une fois que le Groupe (les bureaux mondiaux de BNP Paribas en France) aura terminé sa mise à jour de l'infrastructure du site web. Objectif à mettre en œuvre d'ici : décembre 2024.



Communication, autre que les TIC

- Effectuer une évaluation des options existantes en matière d'accessibilité en ce qui concerne les communications/documents avec le client/public. Objectif à atteindre d'ici : décembre 2023
- Fournir des recommandations à la haute direction sur l'amélioration de l'accessibilité des communications/documents clients/publics. Objectif à atteindre d'ici: mars 2024
- Mettre en œuvre les recommandations acceptées par la haute direction d'ici décembre 2024.

Achat de biens, de services et d'installations

- Examiner les contrats locaux avec les fournisseurs qui ont passé par les procédures d'approvisionnement pertinentes et les examiner dans le but d'inclure des clauses renvoyant aux principes que BNPP suit et s'attend à ce que les fournisseurs suivent du point de vue de l'accessibilité. Objectif à atteindre d'ici: mars 2024

Conception et prestation de programmes et de services

- Toute vidéo livrée par la Banque à titre de programme ou de service sera mise à disposition en sous-titrage fermé et/ou en format vidéo descriptif. Objectif à atteindre d'ici: septembre 2023
- Poursuivre les partenariats existants et explorer d'autres partenariats avec des organismes de soutien aux personnes handicapées. Objectif à atteindre d'ici : en continu

Transport

- **Non applicable**

5. Consultations

Ce plan a été élaboré en tenant compte des principales parties prenantes.

La Banque s'est associée à Humanité & Inclusion Canada, un organisme de bienfaisance indépendant œuvrant dans des situations de pauvreté et d'exclusion, de conflit et de catastrophe, pour aider à la préparation de ce



plan. Au cours de réunions, l'organisme a offert des conseils et des recommandations pour aider la Banque à élaborer ce plan et à satisfaire à ses exigences en vertu de la LCA. En particulier, Humanité & Inclusion Canada ont souligné la nécessité d'une gouvernance appropriée concernant la mise en œuvre du plan, qui a déjà été établi à l'interne. Les parties prenantes spécifiques sont responsables de chaque élément du plan, des vérifications régulières seront programmées et les parties prenantes devront fournir des mises à jour des progrès directement au cadre délégué, qui est notre CEO.

La Banque a également consulté ses employés de deux façons :

- La Banque a tenu une consultation sur le plan d'accessibilité en personne en mars 2023. Tous les employés ont été invités à l'événement. Au cours de cet événement, une ébauche du plan d'accessibilité, couvrant tous les sujets susmentionnés, a été communiquée aux participants pour qu'ils puissent faire part de leurs commentaires. Les employés ont également été invités à partager leurs commentaires au niveau individuel directement avec le VP Relations avec les employés. Les employés ont partagé leurs commentaires, par l'entremise de réunions Teams ou en personne, sur l'ébauche du plan au cours des mois de mars et d'avril 2023.

Au cours des consultations, des idées ont été émises sur la façon d'éliminer les obstacles dans les domaines susmentionnés, en gardant à l'esprit le fait que la Banque doit procéder à un examen complet de ce qui est actuellement faisable et de ce qui pourrait être mis en œuvre à l'avenir.

Des idées, comme les suivantes, ont été partagées au cours des consultations (et ont ensuite été partagées avec les responsables de la mise en œuvre des diverses sections du Plan) :

- Promouvoir une signalisation adéquate pour les personnes qui ont besoin d'un fauteuil roulant afin qu'elles sachent où se rendre pour accéder aux différentes parties du bâtiment.
- Revoir les plans d'évacuation des personnes handicapées afin qu'elles puissent facilement évacuer en cas d'urgence.



- Faire la promotion du programme d'accommodement pour que les personnes handicapées sachent où aller pour discuter des besoins en matière d'accommodement.
- Incorporer l'accessibilité aux formations, par exemple, s'assurer qu'il y a suffisamment de pauses et demander si des aménagements sont nécessaires pour les formations elles-mêmes.
- S'assurer que les polices utilisées dans les communications sont suffisamment mises en gras et qu'il y a suffisamment de contraste entre le texte et l'arrière-plan pour les employés ayant une déficience visuelle.

Ces idées seront examinées par les parties intéressées responsables de leurs sujets respectifs.

Périmètre des handicaps représentés:

- Trouble du spectre autistique
- Déficit d'attention/Trouble d'hyperactivité
- Dyslexie
- Trou maculaire/Vision faible

6. Révision et mise à jour

La Banque continuera de consulter les personnes handicapées dans l'élaboration de ses rapports de progrès.

La Banque continuera également de surveiller les exigences juridiques applicables à l'organisation et de mettre à jour ce plan en conséquence. Elle mettra à jour ce plan aussi souvent que nécessaire ou exigé par la loi.

7. Avis d'interruption temporaire de service

La Banque veillera à ce que toute interruption temporaire prévue du service soit communiquée sur la page d'accueil de notre site Web et par l'entremise de notre système téléphonique.



8. Questions?

Pour de plus amples informations sur ce Plan, veuillez contacter accessibility@us.bnpparibas.com

Les employés sont invités à communiquer avec l'Équipe Accessibilité à accessibility@us.bnpparibas.com, ou avec leur partenaire d'affaires en ressources humaines désigné.