



**BNP PARIBAS**

**BNP Paribas Canada**

—

**Année 2 – Rapport d'étape Accessibilité**



Table des matières

---

|  |           |
|--|-----------|
| <b>General.....</b>  | <b>3</b>  |
| <i>Résumé.....</i>   | 3         |
| <i>Coordonnées.....</i>  | 3         |
| <b>Domaines d'amélioration.....</b>  | <b>4</b>  |
| <i>Emploi.....</i>   | 4         |
| <i>Environnement bâti.....</i>   | 6         |
| <i>Les technologies de l'information et des communications.....</i>                                | 6         |
| <i>Les communications, autres que les technologies de l'information et des communications.....</i> | 8         |
| <i>L'acquisition de biens, de services et d'installations.....</i>                                 | 8         |
| <i>La conception et la prestation de programmes et de services.....</i>                            | 8         |
| <i>Transport.....</i>  | 8         |
| <b>Consultations.....</b>  | <b>9</b>  |
| <b>Rétroaction.....</b>  | <b>10</b> |
| <b>Glossaire.....</b>  | <b>11</b> |

## Général

### *Résumé*

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 »).

Le 23 mai 2023, BNP Paribas Canada a publié son premier Plan d'accessibilité et processus de rétroaction, comme l'exige la LCA. Ce plan d'accessibilité 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.

Le présent Rapport d'étape sur le Plan d'Accessibilité Année 2 (le « rapport ») décrit les divers progrès réalisés depuis la publication du Plan d'accessibilité. Il souligne nos efforts pour améliorer l'accessibilité et les différentes étapes déjà franchies dans les objectifs que nous avons fixés. Il s'agit du second rapport que nous publions, et nous continuerons d'évaluer nos progrès chaque année et à travailler continuellement pour améliorer l'accessibilité de la Banque.

Ce rapport est également disponible en anglais.

### *Coordonnées*

Pour demander une copie du Plan d'accessibilité, du processus de rétroaction et/ou du « rapport » d'étape de BNP Paribas Canada dans un autre format, ou pour fournir des commentaires sur l'accessibilité chez BNP Paribas Canada, veuillez contacter Michael Adams, Vice-Président des relations avec le personnel.

**Adresse postale** : 2001 Robert Bourassa 9e étage, Montréal, QC H3A 2A6

**Téléphone** : 438-227-9613

**E-mail** : [accessibilité@us.bnpparibas.com](mailto:accessibilité@us.bnpparibas.com)

**Formulaire Web** : <https://www.bnpparibas.ca/fr/>



## Domaines d'amélioration

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

- 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

### Principales actions :

- Nous partageons et faisons la promotion de la Trousse d'accessibilité pour les gestionnaires et l'ensemble du personnel sur la façon de promouvoir et de maintenir un processus de recrutement accessible. Cette trousse est également disponible sur le site web interne des Ressources Humaines (RH). Nous évaluons régulièrement les processus d'acquisition de talents, afin de s'assurer que l'inclusion et l'accessibilité sont intégrées à tous les niveaux (depuis la réception des candidatures jusqu'à l'intégration au sein de la Banque).
- Nous avons déployé en 2025 une formation sur l'accessibilité pour l'ensemble du personnel, en partenariat avec des spécialistes de l'accessibilité (Left Turn Right Turn). Le matériel de formation sera disponible sur notre site web interne, section Formation et Développement de Carrières.
- Nous avons également formé nos gestionnaires et l'ensemble du personnel sur les biais inconscients lors de formations sur site (Module 1 « Comprendre les biais en milieu de travail » et Module 2 « S'Orienter vers une gestion inclusive ») avec un fournisseur externe en 2024. Nous continuerons à offrir cette formation régulièrement à nos gestionnaires nouvellement embauchés ou promus. Celle-ci vise à faciliter la transformation culturelle en milieu de travail afin qu'elle devienne plus inclusive : en explorant le rôle de chaque individu, des équipes et des systèmes dans des cultures de travail inclusives. Nous disposons également de modules spécifiques de formation en ligne sur l'inclusion pour l'ensemble de notre personnel développé au niveau régional.
- En 2024, nous avons mené et finalisé notre deuxième analyse d'obstacles pour tous les groupes minoritaires, y compris celle concernant les personnes en situation de handicap. Notre stratégie Équité Diversité & Inclusion (EDI) a été adaptée en conséquence, avec l'aide d'un consultant externe. Nous travaillons également au développement d'environnements encore plus « inclusifs » et nous formons nos gestionnaires sur ce que cela signifie et exige au quotidien.



- Grâce à nos partenariats avec Autisme Sans Limites et Prêts Disponibles et Capables, nous avons poursuivi notre programme de neurodiversité en emploi. Nous travaillons également à accroître la sensibilisation sur le sujet de la neurodiversité (de petits groupes de discussions pour le personnel neurodivergent ont été offerts par notre Groupe de Regroupement d'Employées (GRE) Handicap, ainsi que des « séances de déjeuner ensemble » pour les proches aidants avec les GRE Handicap & Famille), en plus de discussions ponctuelles avec les gestionnaires.
- Nous poursuivons notre partenariat avec le Roseph et étudions d'autres partenariats comme Aim Croit, A Pas de Géants et Inclusion Canada. Notre équipe Campus a participé à des salons professionnels en lien avec l'accessibilité et les personnes en situation de handicap (par exemple avec l'Université Concordia), et notre équipe travaille à soutenir les étudiants et étudiantes de différentes façons (aide pour les CV, compétences pour se présenter, etc.).
- Du côté de la communication et de la sensibilisation, le GRE Handicap a organisé un certain nombre d'initiatives internes avec des témoignages de personnes en situation de handicap travaillant à la Banque. Celle-ci encourage fortement ces initiatives pour aider à démystifier les stéréotypes sur l'incapacité et l'accessibilité. Le GRE Handicap a également déployé beaucoup d'efforts pour créer un sentiment de communauté et pour s'assurer que cette dernière se sente soutenue par le biais d'actions spécifiques, que ce soit pour les salariés eux-mêmes ou pour les proches aidants.
- Nous avons également établi un partenariat avec l'Université de Montréal (UDM) pour accroître la sensibilisation sur le spectre de l'autisme. Grâce à des séances de réalité virtuelles, quelques personnes volontaires ont eu l'occasion de « vivre l'expérience d'une personne autiste chez le dentiste » avec un casque d'écoute de réalité virtuelle. Des étudiantes du laboratoire de l'UDM sont venues dans nos locaux, afin que notre personnel puisse « ressentir l'expérience ».
- Notre GRE Handicap est très engagé et travaille en étroite collaboration avec les équipes ED&I et Ressources Humaines (RH), pour accroître la sensibilisation et promouvoir les événements tout au long de l'année. Voici pour exemple, quelques-uns des événements organisés en 2024-2025: participation à une conférence sur le handicap reliée aux nouvelles technologies de l'information, un pilote avec des « fidgets » mis à la disposition de tout notre personnel dans certaines salles de réunion, un événement phare en décembre avec la performance de « ILL Abilities », mettant en vedette à la fois l'incroyable groupe de danse (break dance), mais aussi le partage du parcours de vie des danseurs, via la devise « Pas d'Excuses, Pas de Limites », ...
- Deux personnes appartenant à notre GRE Handicap se sont formées pour devenir des « référentes en accessibilité » et ont offert une « séance de sensibilisation et de formation » à l'intention de tout notre personnel. Elles ont par exemple présenté des connaissances et des options sur la façon d'utiliser adéquatement les outils d'accessibilité virtuelle de Microsoft (dans les courriels, Excel, Word...).
- Dans le cadre de notre engagement pour créer des espaces de travail inclusifs, soutenant le bien-être de notre personnel, nous sommes sur le point de lancer un projet pilote de quatre mois pour une salle « Quiet Focus Workspace ». Cette salle sera à la disposition de l'ensemble



du personnel, afin d'offrir des espaces de travail silencieux et la possibilité de se concentrer plus sans interruptions, afin d'améliorer la concentration et d'augmenter la productivité.

Par ce dispositif pilote, nous visons à offrir une alternative d'espace de travail collectif à ceux et celles cherchant à réduire les niveaux de bruit et à éviter la surcharge sensorielle. Cela contribuera à améliorer la concentration, le bien-être et à diminuer les niveaux de stress. Bien sûr, nous savons aussi que cet espace de travail adapté rendra notre environnement plus accessible à notre personnel neurodivergent, tout en servant également à l'ensemble du personnel.

## ***Environnement bâti***

### **Principales actions :**

- La direction du bâtiment a ajouté des indications en braille dans les ascenseurs.
- Le processus d'évacuation d'urgence des personnes ayant une déficience auditive a été revu afin d'assurer la sécurité de ces personnes (elles sont jumelées à des collègues en cas d'urgence).
- Nos bureaux disposent actuellement d'itinéraires accessibles pour accéder au bâtiment. De plus, l'entrée du bâtiment de la Banque est en construction et l'accessibilité est au cœur des priorités de notre propriétaire.
- Des toilettes accessibles sont disponibles et des indications supplémentaires ont été installées.
- Sept pods acoustiques ont été installés dans nos locaux, fournissant des espaces tranquilles avec un éclairage et une ventilation réglable pour toute personne qui aurait besoin de s'isoler.
- Des casiers accessibles ont été ajoutés (a minima a un vestiaire par étage) – que l'on peut abaisser pour accrocher des vêtements.

## ***Les technologies de l'information et des communications***

### **Principales actions :**

- Les fonctionnalités accessibles de Microsoft Office Suite et Navigator ont été promues par les collaborateurs du GRE Handicap : ils ont organisé des sessions et partagé des conseils sur la façon d'utiliser et de tirer le meilleur parti de ces outils, pour avoir des communications et des documents plus accessibles au sein de la Banque.
- Les équipes informatiques ont également travaillé au développement de technologies d'intelligence artificielles internes, qui sont des équivalents "internes" de "Chat GT" et rendent l'information et la communication plus accessibles. Elles ont été déployées spécifiquement dans certains business et sont en cours de déploiement (LLM@ITO et LLM@GM).



## **BNP PARIBAS**

- Copilote a également été déployé pour un petit nombre de collaborateurs et collaboratrices, en tant que pilote, afin de voir comment cela peut effectivement rendre nos environnements de travail plus accessibles, tout en assurant le maintien de la confidentialité des données lors de son utilisation.
- Pour les sites web internes et externes de la Banque, et pour le contenu contrôlé par la succursale canadienne, les images ont toutes un texte alternatif. L'équipe de Communication cherche à ajouter des transcriptions lorsque cela est possible pour certains événements que nous organisons



## ***Les communications, autres que les technologies de l'information et des communications***

### **Principales actions :**

Nous avons examiné les options existantes en matière d'accessibilité en ce qui concerne les communications/documents avec le client/public. Toute la documentation client est générée par le processeur Word standard. Les documents d'ouverture des comptes clients de la Direction générale canadienne ont été mis à jour pour s'assurer qu'ils soient dans un format plus accessible.

## ***L'acquisition de biens, de services et d'installations***

### **Principales actions :**

- La stratégie des fournisseurs a été revue avec l'équipe Approvisionnement, afin de répertorier nos différents fournisseurs canadiens actuels. Cet exercice est toujours en cours. La Banque travaille actuellement à la diversification de son bassin de vendeurs canadiens, à l'établissement de liens avec des vendeurs appartenant à des femmes par exemple (par l'entremise d'événements comme « Le Cap Vers la Réussite » ou en collaboration avec des associations comme « le Réseau des Femmes d'Affaires du Québec » ...).
- Nous cherchons à promouvoir et à développer davantage l'égalité des chances pour tous les fournisseurs, peu importe leur taille ou leur structure de propriété. Cela se poursuit, car nos appels d'offres ne sont pas toujours définis localement.
- En bout de ligne, nous visons à accroître l'innovation et la résilience en nous engageant auprès d'un plus large éventail de fournisseurs, en nous alignant sur les exigences réglementaires et les pratiques exemplaires de l'industrie liées à la diversité des fournisseurs.

## ***La conception et la prestation de programmes et de services***

### **Principales actions :**

- Toutes les vidéos affichées sur les sites web des succursales canadiennes comportent des sous-titres en français et en anglais. L'équipe de Communication examine également la possibilité d'ajouter des transcriptions lorsqu'elle est en mesure de le faire.
- Nous poursuivons nos relations avec des organisations comme Autisme Sans Limites et A Pas de Géants.

## ***Transport***

- **Non applicable**



## Consultations

La Banque s'est associée à Synclusiv, une société de conseil spécialisée dans le domaine de l'accessibilité, pour aider à la préparation de ce rapport d'étape. L'organisation a fourni des conseils et des recommandations pour aider la Banque à élaborer le présent rapport d'étape. Des intervenants spécifiques sont responsables de chaque partie du Plan, des rencontres de suivi sont prévues et ces intervenants fournissent régulièrement des mises à jour des progrès directement au partenaire exécutif, qui est notre CEO.

La Banque a également consulté son personnel de la façon suivante :

- En mai 2025, la Banque a organisé en personne une consultation sur le rapport d'étape du plan d'accessibilité. L'ensemble du personnel a été invité à l'événement et seize personnes se sont inscrites. Au cours de cette rencontre, l'ébauche du rapport d'étape, portant sur tous les sujets ci-dessus, a été communiquée aux participants et participantes afin qu'ils formulent leurs commentaires. L'ensemble du personnel a également été invité à partager leurs commentaires au niveau individuel directement avec le Vice-Président Relations avec le personnel.

Au cours des consultations, des idées ont été émises sur la façon d'éliminer les obstacles dans les domaines susmentionnés, compte tenu du 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.

Les idées suivantes ont été partagées pendant la consultation:

- Développer davantage l'apprentissage expérientiel autour de l'accessibilité (comme les sessions de réalité virtuelle avec l'Université de Montréal), car l'impact est particulièrement fort;
- De manière générale, les initiatives de sensibilisation sur l'accessibilité sont bienvenues et appréciées ;
- Il a été suggéré d'inclure la sensibilisation à l'accessibilité et à l'accommodement directement dans le processus d'intégration et de continuer à fournir des conseils à l'ensemble du personnel, tout au long du cycle de vie du personnel (y compris la mobilité interne);
- Il a également été convenu d'utiliser les commentaires du premier rapport de Disability:In de 2025, pour éventuellement adapter certains processus et intégrer les meilleures pratiques dans notre environnement de travail.

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

Types de handicaps représentés :

- Perte auditive
- Maladie chronique
- Autisme
- Dépression



## **Rétroaction**

Un processus de rétroaction permet à la Banque de réagir aux commentaires concernant la façon dont nous mettons en œuvre le Plan d'accessibilité et les obstacles rencontrés par le personnel, les personnes appliquant pour l'embauche, les clients, les intervenants et le public de la Banque.

L'équipe d'accessibilité est désignée pour recevoir des commentaires au nom de la Banque sur les questions d'accessibilité et le présent Plan. La Banque est ouverte à toute rétroaction et toute personne est invitée à communiquer avec elle à ce sujet.

En 2024-2025, nous avons reçu 0 commentaires sur l'accessibilité. Les commentaires peuvent être envoyés par téléphone, courriel, formulaire Web et par la poste.



## Glossaire

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

**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.<sup>2</sup>

**Consultation:** La consultation consiste à communiquer avec les intervenants afin de recueillir des commentaires, des opinions et d'autres renseignements. Les intervenants sont les personnes touchées par une politique, un programme, une pratique ou un service.<sup>3</sup>

**Handicap:** 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.<sup>4</sup>

**Type d'incapacité :** Une forme de déficience, notamment physique, mentale, intellectuelle, cognitive ou sensorielle ou trouble d'apprentissage ou de la communication.

Dans le cadre de l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2022, Statistique Canada a utilisé des questions d'identification afin de recenser les 10 types d'incapacité suivants :

- Liée à la vision;
- Liée à l'ouïe;
- Liée à la mobilité;
- Liée à la flexibilité;
- Liée à la dextérité;
- Liée à la douleur;
- Liée à l'apprentissage;
- Liée au développement;
- Liée à la santé mentale;
- Liée à la mémoire.

Les questions d'identification comprenaient 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 ».<sup>5</sup>

---

<sup>1</sup> [Glossaire : Stratégie sur l'accessibilité au sein de la fonction publique du Canada.](#)

<sup>2</sup> *Ibid.*

<sup>3</sup> [Annexe : Considérations en matière d'inclusivité linguistique - Canada.ca.](#)

<sup>4</sup> LCA.

<sup>5</sup> [Glossaire : Stratégie sur l'accessibilité au sein de la fonction publique du Canada.](#)



**Employé:** Toute personne employée par une entité réglementée visée aux alinéas 7(1)e) ou f) de la Loi, 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'une personne étudiante employée seulement pendant ses périodes de vacances. (employee).<sup>6</sup>

**Personnes avec un handicap:** 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 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.<sup>7</sup>

---

<sup>6</sup> [Règlement canadien sur l'accessibilité.](#)

<sup>7</sup> [Glossaire : Stratégie sur l'accessibilité au sein de la fonction publique du Canada.](#)