



PLAN D'ACCESSIBILITÉ

1. Généralités

Notre engagement

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

Ce Plan d'accessibilité (le « **Plan** ») décrit les étapes que la Banque entreprend pour atteindre ces objectifs importants et créer un environnement de travail où chacun peut se sentir respecté. De plus, le Plan communique l'importance d'une culture organisationnelle soutenant l'accessibilité et l'inclusion.

Le Plan est également disponible en langue anglaise.

Processus de rétroaction

Un processus de rétroaction permet à la Banque de répondre aux remarques concernant la manière dont nous mettons en œuvre ce Plan, ainsi que les obstacles rencontrés par le personnel, candidats, clients, parties prenantes et le public de la Banque.

L'équipe d'Accessibilité est en charge des rétroactions au nom de la Banque, concernant les questions d'accessibilité de ce Plan. La Banque accueille favorablement ces rétroactions, et les individus sont invités à communiquer avec elle de l'une des manières suivantes :

- Courriel : accessibility@us.bnpparibas.com
- Courrier : 2001 Robert Bourassa 4e étage, Montréal, QC, H3A 2A6

Une fois qu'une personne a fourni une rétroaction à la Banque, un représentant désigné de celle-ci contactera cette personne pour en discuter, de manière à tenir compte des préoccupations d'accessibilité identifiées. Les retours seront escaladés selon les besoins et, lorsque des modifications découleront de ces rétroactions, la personne qui l'a fournie sera informée, sous réserve de toute considération légale ou de confidentialité.



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

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 avis et d'autres informations. Les parties prenantes sont les personnes concernées 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 limitation, qu'elle soit physique, mentale, intellectuelle, cognitive, d'apprentissage, de communication, sensorielle ou autre. Dans son Enquête canadienne sur le handicap 2022, Statistique Canada a utilisé des questions de sélection pour identifier les 10 types d'incapacité suivants :

- Vision
- Ouïe

¹ Glossaire : Stratégie d'accessibilité pour la fonction publique du Canada.

² *Ibid.*

³ Directives sur le Règlement sur l'accessibilité canadienne - Consultation des personnes en situation de handicap.

⁴ ACA.



- Mobilité
- Flexibilité
- Dextérité
- Douleurs
- Apprentissage
- Développement cognitif
- Liés à des troubles de santé mentale
- Mémoire

Le questionnaire d'auto-identification contenait également une question concernant tout autre problème ou condition de santé ayant duré ou étant attendu de durer six mois ou plus. Cette question était censée servir de question ouverte au cas où les 10 types de handicap ne couvriraient pas la situation du répondant. Cette question est associée à un 11e type de handicap « inconnu ».⁵

Employé.e: 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 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

⁵ Enquête canadienne sur le handicap, 2022 : Guide des concepts et méthodes

⁶ Règlements sur l'accessibilité canadienne.



ou dans leur lieu de travail, ainsi que les clients qui participent aux programmes et services de la Banque.⁷

3. Principes

Les principes fondamentaux sous-jacents à ce Plan sont les suivants :

- Toutes les personnes doivent être traitées avec dignité, quel que soit leur handicap;
- Toutes les personnes doivent avoir la même opportunité de construire pour elles-mêmes la vie qu'elles peuvent et souhaitent avoir, quel que soit leur handicap;
- Toutes les personnes doivent avoir un accès sans obstacles à une participation pleine et égale à la société quel que soit leur handicap ;
- Toutes les personnes doivent avoir des options significatives et être libres de faire leurs propres choix, avec un soutien si elles le souhaitent, indépendamment de leurs handicaps ;
- Les lois, politiques, programmes, services et structures doivent prendre en compte les handicaps des personnes, les différentes façons dont les individus interagissent avec leur environnement et les multiples formes intersectionnelles de marginalisation et de discrimination auxquelles elles sont confrontées ;
- Les personnes handicapées doivent être impliquées dans l'élaboration et la conception des lois, politiques, programmes, services et structures, et
- L'élaboration et la révision des normes d'accessibilité ainsi que l'élaboration des règlements doivent être réalisés dans le but 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 définis dans la LCA, à savoir :

- a) Emploi ;
- b) L'environnement bâti ;
- c) les technologies de l'information et de la communication (TIC) ;

⁷ Glossaire : Stratégie d'accessibilité pour la fonction publique du Canada.



- d) La communication, autres que les technologies de l'information et de la communication ;
- e) L'acquisition de biens, services et installations ;
- f) La conception et la mise en œuvre de programmes et de services ; et
- g) Transport.

Emploi

Les obstacles que nous souhaitons lever sont les suivants : le manque d'information empêchant le personnel de comprendre la définition du handicap, les stigmas entourant le handicap et les bénéfices des accommodements existants ; les obstacles de processus dans le système de promotion, d'évaluation de performance et d'intégration ; ainsi que les biais cognitifs qui sous-estiment l'inclusion du handicap et limitent le besoin de soutien les pairs. La suppression de ces obstacles garantit que tout le personnel puisse accéder aux ressources, aux accommodements et aux opportunités de carrière dont il a besoin pour réussir, favorisant ainsi un environnement de travail véritablement équitable et productif.

- Examiner les options supplémentaires disponibles liées à la santé mentale et les options plus larges d'accommodement/accessibilité proposées par nos prestataires des avantages sociaux et les options de couverture des prestations pour les personnes en situation de handicap ;
- Examinez le texte concernant le processus de promotion afin de nous assurer qu'il est explicitement indiqué que les accommodements sont possibles dès la phase de sélection ;
- Communiquer spécifiquement que les évaluations de performance prendront en compte tout ajustement lié à l'accommodement ;
- Examiner le processus d'intégration des nouveaux employés dans le but de le simplifier et de le rendre le processus plus accessible pour les personnes handicapées ;
- Élaborer un plan pour former tout le personnel à l'accessibilité en milieu de travail, y compris l'accessibilité numérique pour le personnel impliqué dans le développement d'applications ;



- Continuer à organiser des sessions « Le handicap contre-attaque » au sein de la Plateforme canadienne;
- Ajoutez un budget centralisé pour les accommodements.

Environnement bâti

Les obstacles que nous souhaitons levés sont les suivants : l'inaccessibilité physique de notre entrée principale et de certaines installations de douches ; et la nécessité d'un protocole d'évacuation d'urgence révisé et inclusif pour toutes les personnes handicapées.

- Se coordonner avec le propriétaire pour améliorer l'accessibilité au hall en construisant un ascenseur à accès direct depuis l'entrée De Maisonneuve ;
- Examinez les options d'accessibilité pour les douches à chaque étage ;
- Sécurité en cas d'évacuation : approche cadrée pour les personnes handicapées, définition d'un RACI de l'intégration à la sortie avec la procédure associée.

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

Les obstacles que nous souhaitons lever sont les suivants : les employés manquent souvent de connaissance sur les-outils d'accessibilité intégrés (par exemple, filtres couleur, mode contraste élevé-, raccourcis clavier,-claviers à l'écran), ce qui limite leur capacité à percevoir et à exploiter les espaces de travail numériques de manière autonome ; et la nécessité de garantir que l'accessibilité soit prise en compte dans la gouvernance des outils d'IA.

- Distinction : Élaborer un plan pour former et/ou communiquer avec les employés sur les différentes fonctionnalités d'accessibilité de Microsoft telles que les filtres de couleur, l'outil de texte alternatif, le haut contraste, l'audio mono, la veilleuse, l'assistance au focus ;
- Opérable – Clavier : Élaborer un plan pour former et/ou communiquer avec les employés sur les fonctionnalités d'accessibilité de Microsoft telles que les raccourcis clavier cohérents, l'audio mono, la touche de souris, le clavier à l'écran ;



- Examiner la possibilité de déployer un canal de retour ticket (par exemple, ServiceNow) qui recueille les problèmes liés à l'accessibilité, les stocke dans un référentiel central et les transmet à l'équipe produit responsable ;
- Collaborer avec les équipes régionales et centrales responsables des procédures et directives de développement TI/IA afin de garantir que l'accessibilité soit prise en compte dans leur préparation ;
- Dans le cadre du programme de perfectionnement des compétences en IA mené par la région, des formations seront proposées, incluant du contenu sur l'IA accessible et équitable.

Communication, autre que les TIC

-Les obstacles que nous souhaitons lever sont les suivants : lorsqu'il manque de sous-titres vidéo, audio et image, de transcriptions ou de texte-alternatif, cela peut empêcher les personnes sourdes,-malentendantes, aveugles ou malvoyantes de comprendre le contenu.

- Nous assurer que tout le contenu vidéo/audio produit par la banque au Canada soit accompagné de sous-titres ou d'une transcription, et continuer d'ajouter du texte alternatif sur nos images ;
- Réaliser un examen sur la manière d'améliorer l'accessibilité lors d'événements numériques locaux (sous-titres en direct alimentés par l'IA, etc.);
- Étudiez avec l'équipe de Paris la possibilité d'avoir une alternative audio pour tout ou certains contenus sur notre site web et intranet, ainsi que pour les e-mails.

Achat de biens, de services et d'installations

Les obstacles que nous souhaitons lever sont les suivants : l'absence de clauses d'accessibilité obligatoire dans les contrats d'approvisionnement permet aux fournisseurs de fournir des produits et services qui ne sont pas accessibles, exposant ainsi les personnes handicapées à des outils inaccessibles ; sans critères d'accessibilité explicites dans l'évaluation des



appels d'offre, les organisations ne peuvent pas évaluer la capacité d'un fournisseur à fournir des solutions inclusives.

- Intégrer des clauses d'accessibilité dans notre documentation d'approvisionnement avec les fournisseurs (appel d'offres, contrats, accord des fournisseurs...) afin de garantir que les biens, services et livrables respectent les normes d'accessibilité applicables et les meilleures pratiques reconnues ;
- Examiner comment nous pouvons intégrer les critères d'accessibilité dans nos cadres d'évaluation des appels d'offre afin d'évaluer la capacité des fournisseurs à fournir des solutions accessibles (et à répondre aux besoins des utilisateurs en situation de handicap) ;
- Veillez à ce que la documentation relative aux appels d'offre locaux soit accessible afin que tous les fournisseurs puissent participer de manière équitable.

Conception et prestation de programmes et de services

Les obstacles que nous souhaitons lever sont les suivants : le personnel en contact avec les clients manque souvent de connaissances et compétences nécessaires pour interagir efficacement avec les clients utilisant des dispositifs d'assistance, des personnes offrant du soutien ou des animaux d'assistance, ce qui peut entraîner des malentendus, de l'inconfort et des exclusions ; et les-supports destinés aux clients de la banque (pitchbooks, présentations de produits, etc.) doivent être évalués afin d'éviter que les personnes avec des troubles visuels, troubles auditifs, cognitifs ou de langage puissent accéder aux mêmes informations et support que les autres clients.

- Former tout le personnel impliqué dans la prestation des services aux principes et pratiques d'accessibilité qui favorisent une prestation inclusive, ainsi qu'à interagir avec les personnes en situation de handicap à l'aide de divers dispositifs d'assistance ou accompagnés de personnes ou d'animaux de soutien.
- Évaluez comment la banque peut adapter les informations adressées aux clients (par exemple, pitchbooks, présentations de



services et produits, etc.) dans des formats accessibles sur demande des clients, ou des services d'interprétation sur demande.

Transport

Les obstacles que nous souhaitons lever sont les suivants : les employés à mobilité réduite rencontrent des obstacles physiques — tels que le non-accès aux postes de travail, aux chemins, aux toilettes et un parking inaccessible — qui les empêchent de se déplacer librement et d'accomplir leurs tâches sur un pied d'égalité avec leurs collègues.

- Soutenir les accommodements, lorsque cela est approprié pour les employés à mobilité réduite

5. Consultations

La Banque a organisé une consultation en présentiel et virtuel sur le Plan d'Accessibilité en avril 2026. Tous les employés ont été invités à l'événement, et 25 personnes ont répondu présents. Lors de cet événement, un projet de plan d'accessibilité, couvrant tous les sujets ci-dessus, a été présenté aux participants pour obtenir leur rétroaction. Les employés ont également été invité à partager leurs rétroactions individuellement. Les employés ont partagé leurs rétroactions lors de réunions virtuelles via Teams et de réunions en présentiel sur le projet de plan durant les mois d'avril et mai 2026. La Banque s'est également associée à Synclusiv, un cabinet de conseil spécialisé entre autres dans le domaine de l'accessibilité, pour offrir du support en lien avec la préparation de ce Plan. Ce cabinet a fourni des conseils et des recommandations pour aider la Banque à élaborer le plan actuel.

Lors des consultations, des idées ont été partagées sur la manière de lever les obstacles dans les domaines mentionnés ci-dessous, en gardant à l'esprit que la Banque doit mener un examen approfondi de ce qui est actuellement faisable ainsi que de ce qui pourrait potentiellement être mis en œuvre à l'avenir.

Des idées, telles que les suivantes, ont été partagées lors des consultations (Elles ont ensuite été partagées avec les responsables de la mise en œuvre des différentes sections du Plan) :



- Fournir plus d'informations sur les accommodements possibles pendant le processus de mobilité interne
- Promouvoir davantage le processus processus d'acomodement
- Permettre aux personnes en situation de handicap de visiter les lieux avant de commencer leur emploi
- Explorez l'ajout de suivis réguliers pour les personnes ayant des aménagements de longue durée
- Examinez le processus de sécurité évacuation (incluant les contracteurs et communiquez deux fois par an sur la nécessité pour les employés d'informer la sécurité en cas de besoin spécifique)
- Examinez les critères demandés dans les descriptions de poste afin de nous assurer que seules les exigences nécessaires sont incluses

Diversité des handicaps représentés :

- Trouble du spectre de l'autisme
- Perte auditive
- Dyslexie
- Maladie chronique

6. Revue et mise à jour

La Banque continuera de consulter les personnes en situation de handicap dans l'élaboration de ses rapports d'avancement.

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

7. Avis de perturbation temporaire du service

La Banque veillera à ce que toute interruption temporaire connue du service soit communiquée sur la page d'accueil de notre site web et via notre système téléphonique.



8. Des questions?

Pour plus d'informations sur ce Plan, veuillez contacter accessibility@us.bnpparibas.com

Le personnel est invité à contacter l'équipe Accessibilité à accessibility@us.bnpparibas.com, ou leur Partenaire d'Affaires en Ressources Humaines désigné.