



Hewlett Packard
Enterprise

Plan d'accessibilité pluriannuel de Hewlett Packard Enterprise 2014-2021

Mise à jour : 23 juin 2020

Le plan suivant est lié aux exigences de la Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario (LAPHO) applicables aux grandes entreprises du secteur privé.



Table des matières

Plan d'accessibilité pluriannuel de Hewlett Packard Enterprise Canada Cie.....	2
Objectifs du plan d'accessibilité.....	2
Description de la Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario (LAPHO).....	3
Philosophie de HPE, déclaration d'engagement et accessibilité des produits et services.....	4
Philosophie de HPE.....	4
Déclaration d'engagement organisationnel.....	4
Accessibilité des produits et services.....	4
La feuille de route stratégique vers l'accessibilité de Hewlett Packard Enterprise Canada Cie.....	5
Initiatives terminées (2012-2016).....	5
Norme en matière de service à la clientèle accessible.....	5
Information d'urgence accessible.....	5
Guichets.....	5
Norme d'accessibilité intégrée.....	5
Recrutement.....	7
Plans d'accommodement.....	7
Gestion du rendement.....	8
Cibles et actions 2017-2021.....	10
Norme en matière de service à la clientèle accessible.....	10
Normes d'accessibilité intégrées.....	10
Guichets.....	10
Information et communications.....	10
Sites et contenu Web accessibles.....	10
Emploi.....	10
Milieu bâti – Conception des espaces publics.....	10
Autres obstacles à l'accessibilité.....	11
Planifier la consultation.....	12
Examen et suivi du processus.....	12
Communication du plan d'accessibilité.....	13
Annexe – Informations supplémentaires sur les types de handicaps, les barrières ainsi que les mythes et réalités concernant les personnes handicapées.....	14
Définition de « handicap ».....	14
Comprendre les handicaps.....	14
Barrières.....	14
Tableau 1. Barrières à l'accessibilité.....	15
Tableau 2. Mythes et réalités courants concernant les personnes handicapées.....	16



Plan d'accessibilité pluriannuel de Hewlett Packard Enterprise Canada Cie

Le plan d'accessibilité pluriannuel de Hewlett Packard Enterprise (HPE) Canada Cie décrit les stratégies et les mesures servant à identifier, éliminer et prévenir les barrières pour les personnes handicapées dans les programmes, services et installations de HPE Canada Cie en vue d'augmenter l'accessibilité. Le plan décrit également notre stratégie pour respecter la législation ontarienne en matière d'accessibilité, plus précisément la *Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario* (LAPHO).

La mention de HPE Canada Cie dans ce document comprend l'entreprise dans sa forme actuelle ainsi que ses prédécesseurs (HP Canada, Hewlett-Packard Canada Cie).

Objectifs du plan d'accessibilité

Ce plan d'accessibilité 2014-2021 décrit les politiques et les actions que HPE Canada Cie a mis en place ou mettra en place pour améliorer la réalité des personnes handicapées.

Ce document décrit les mesures que HPE Canada Cie a prises ou prendra pour identifier, éliminer et prévenir les barrières pour les personnes handicapées. Le plan d'accessibilité 2014-2021 a été préparé conformément aux exigences de la Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario et aux normes d'accessibilité intégrées, Règlement de l'Ontario 191/11.

Dans le cadre de notre engagement en matière d'accessibilité, HPE Canada Cie entend mettre en œuvre les normes afin d'aider la création de programmes et services accessibles ainsi que d'un lieu de travail permettant la pleine participation des personnes handicapées.

Conformément aux normes, HPE Canada Cie révisera et mettra à jour le plan de l'entreprise au moins tous les cinq ans et l'affichera sur notre site Web pour que nos employés et le public puissent y accéder. Au cours de cette période, nous soulignerons les réalisations accomplies par notre entreprise à ce jour.

Le plan d'accessibilité 2014-2021 comprend :

- Les initiatives qui ont été réalisées en date de la publication.
- Les mesures à prendre pour mettre en œuvre les normes d'accessibilité intégrées, Règlement de l'Ontario 191/11.
- Les mesures que HPE Canada Cie a prises ou prendra pour identifier, éliminer et prévenir les barrières pour les personnes handicapées.
- Le processus de surveillance du plan d'accessibilité.
- Le processus de communication du plan.

Description de la Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario (LAPHO)

La Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario a pour but d'éliminer les barrières pour les personnes handicapées en Ontario d'ici 2025. Les entreprises et les organisations qui fournissent des biens et des services aux habitants de l'Ontario devront respecter certaines normes d'accessibilité dans cinq domaines : le service à la clientèle, l'emploi, l'information et les communications, le transport et le milieu bâti.

Avec l'entrée en vigueur de la LAPHO, la province de l'Ontario a créé des ensembles de normes en matière d'accessibilité qui s'appliqueront aux organisations des secteurs public et privé. Les normes sont les suivantes :

- **Service à la clientèle** – Les normes d'accessibilité pour les services à la clientèle (Règlement de l'Ontario 429/07) ont été adoptées en janvier 2008. En tant qu'entreprise du secteur privé, HPE Canada Cie a satisfait aux exigences de cette norme avant la date limite de janvier 2013.
- **L'information et les communications, l'emploi et le transport** ont été regroupés dans le Règlement sur les normes d'accessibilité intégrées (RNAI). Le RNAI est entré en vigueur le 1^{er} juillet 2011, avec des exigences qui doivent être atteintes progressivement, ce qui signifie que HPE Canada Cie doit mettre en œuvre les normes de 2012 à 2021. Les domaines sont expliqués plus en détail ci-dessous :

La **Norme d'accessibilité relative à l'information et aux communications** aidera les entreprises et les organisations de l'Ontario à rendre leurs informations accessibles aux personnes handicapées. Les organisations doivent :

- Rendre leurs sites Web et leur contenu Web accessibles conformément aux directives d'accessibilité du contenu Web (WCAG) 2.0 du World Wide Web Consortium.
- Fournir des formats et des supports de communication accessibles le plus rapidement possible et sans frais supplémentaires lorsqu'une personne handicapée en fait la demande.
- Rendre les processus de rétroaction accessibles en fournissant, sur demande, des formats et des supports de communication accessibles.
- Rendre les informations publiques sur les situations d'urgence accessibles sur demande.

La **Norme d'accessibilité à l'emploi** aidera les entreprises et les organisations de l'Ontario à intégrer l'accessibilité aux activités de recherche, d'embauche et de soutien des employés handicapés. Les organisations doivent :

- Informer les candidats que les processus de recrutement et d'embauche seront modifiés pour tenir compte de leur handicap, s'ils en font la demande.
 - Intégrer les besoins d'accessibilité des employés dans leurs pratiques de ressources humaines.
 - Créer un processus écrit concernant l'élaboration et la documentation de plans d'accommodement individuels pour les employés handicapés.
 - Aider les employés à rester en sécurité en cas d'urgence en leur fournissant, au besoin, des informations individualisées sur les interventions d'urgence.
- **Milieu bâti** – Ces normes sont conçues pour supprimer les barrières qui s'appliquent aux espaces et aux bâtiments publics. La norme pour la conception des espaces publics ne s'applique qu'aux nouvelles constructions et aux modifications majeures des caractéristiques existantes. L'amélioration de l'accessibilité des bâtiments se fera ultérieurement en application du Code du bâtiment de l'Ontario, qui régit les nouvelles constructions et les rénovations de bâtiments.

Philosophie de HPE, déclaration d'engagement et accessibilité des produits et services

Philosophie de HPE

Conformément à notre objectif d'engagement envers les employés, à notre politique du meilleur environnement de travail, à notre politique mondiale pour un environnement de travail sans harcèlement, à notre politique mondiale de non-discrimination, à notre politique d'accessibilité et à notre politique relative aux normes d'accessibilité des services à la clientèle en conformité avec la Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario (LAPHO), HPE Canada Cie a pour politique et pour pratique de traiter ses clients, ses employés, ses entrepreneurs, ses fournisseurs, ses partenaires commerciaux, ses visiteurs et ses actionnaires avec équité, dignité, respect et courtoisie.

Nous respectons également toutes les lois nationales et locales applicables en matière de non-discrimination et d'égalité des chances.

Déclaration d'engagement organisationnel

HPE Canada Cie s'engage à traiter toute personne d'une manière qui lui permet de maintenir sa dignité et son indépendance. Nous croyons en l'intégration et l'égalité des chances. Nous nous engageons à répondre aux besoins des personnes handicapées en temps opportun, au moyen de la prévention et de l'élimination des obstacles à l'accessibilité, et à respecter les exigences en matière d'accessibilité en vertu de la Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario.

Accessibilité des produits et services

HPE Canada Cie s'engage à fournir des produits et des services accessibles aux personnes handicapées. Cet engagement s'inscrit dans les objectifs de diversité de l'entreprise et aide à assurer l'accès aux avantages de la technologie pour tous. Cela fait partie de notre engagement envers l'accessibilité.

La politique en matière d'accessibilité de HPE Canada Cie appuie notre engagement de façon plus précise. Notre objectif en matière d'accessibilité consiste à concevoir, produire et mettre en marché des produits et services pouvant répondre aux besoins de tous, y compris des personnes handicapées, soit de façon autonome, soit à l'aide d'appareils et accessoires fonctionnels.

Dans le but d'atteindre ce but, la présente politique en matière d'accessibilité établit sept objectifs servant à orienter les gestes posés par notre entreprise. Tous les directeurs et employés de HPE Canada doivent travailler à la réalisation et à la mise en œuvre de ces objectifs dans la mesure de leurs rôles et responsabilités. HPE Canada Cie s'engage à ce qui suit :

- Sensibiliser notre entreprise en ce qui a trait à l'accessibilité et fournir à nos employés la formation dont ils ont besoin pour concevoir, produire, mettre en marché et fournir des produits et services accessibles.
- Élaborer des directives en matière d'accessibilité des produits et services et responsabiliser les groupes de conception de produit quant à la mise en place de ces directives lorsque cela s'avère possible sur les plans de la technique, de l'économie et par rapport à la concurrence.
- Faire participer les personnes handicapées à l'élaboration des directives en matière d'accessibilité et à la conception et à l'essai des produits et services.
- Consigner les caractéristiques d'accessibilité et rendre publique l'information sur nos produits et services, et ce, de façon accessible.
- Former des liens avec les fournisseurs de solutions et de technologie d'assistance en tête du secteur.
- Appuyer la recherche interne et externe qui servira à améliorer la technologie d'assistance à la fine pointe concernant nos produits et nos services.
- Appuyer les normes et lignes directrices du secteur en matière d'accessibilité, et y contribuer.

La feuille de route stratégique vers l'accessibilité de Hewlett Packard Enterprise Canada Cie

Initiatives terminées (2012-2016)

Norme en matière de service à la clientèle accessible

- Le projet a débuté en 2011 et les parties concernées ont été engagées pour examiner la conformité aux exigences de la LAPHO, en particulier la première norme entrée en vigueur : la norme de service à la clientèle.
- L'équipe d'approvisionnement de HPE Canada a été sensibilisée à la LAPHO, et le site Web des exigences en matière d'accessibilité des fournisseurs de HPE a été mis à jour pour ajouter des informations sur la LAPHO.
- Nos principaux fournisseurs ont reçu une lettre de notre directeur de l'approvisionnement les informant de la LAPHO et de leurs obligations.
- Le processus de rétroaction et de demande d'informations dans un format accessible a été mis en œuvre et publié sur Internet pour que le public puisse y accéder.
- La formation sur les normes de service à la clientèle de la LAPHO a été mise en œuvre pour tous les employés de l'Ontario.
- La Politique relative à la norme de service à la clientèle de la LAPHO de HPE Canada Cie a été créée et publiée sur Internet pour que le public puisse y avoir accès.
- Les nouveaux employés ont reçu de l'information sur la LAPHO dans le cadre du processus d'intégration, ainsi que sur l'obligation de suivre la formation standard sur le service à la clientèle dans les 45 jours suivant leur embauche. Les nouveaux employés reçoivent régulièrement des courriels leur rappelant de suivre la formation.
- Le site Web sur la LAPHO de HPE Canada Cie a été créé avec les documents requis et mis à la disposition du public.
- La certification relative à la norme de service à la clientèle de la LAPHO a été déposée auprès du gouvernement par l'entremise de l'outil en ligne.
- La Politique d'accessibilité de la LAPHO a été améliorée pour inclure la déclaration d'engagement de HPE Canada Cie, qui a été publiée en décembre 2013.
- La Politique relative aux normes d'accessibilité des services à la clientèle de HPE a été mise à jour en 2016.

Information d'urgence accessible

- HPE Canada Cie fournira aux clients et aux consommateurs, sur demande et de manière accessible, des informations d'urgence accessibles au public. Nous fournissons également aux employés handicapés des renseignements individualisés sur les interventions d'urgence, au besoin.

Guichets

- HPE Canada Cie a pris des mesures pour tenir compte des besoins des personnes handicapées lors de la conception, de l'approvisionnement ou de l'acquisition de guichets libre-service, comme le prévoient les exigences relatives à la date limite du 1^{er} janvier 2014.
- Des réunions ou des communications ont été menées avec l'équipe interne responsable des guichets HPE afin d'offrir aux membres de l'équipe des renseignements sur les exigences applicables aux guichets LAPHO et les actions requises en tant qu'employeur du secteur privé. Ces communications portaient notamment sur ce que les clients, quel que soit leur secteur d'activité, pourraient rechercher à l'avenir et sur le besoin d'envisager des guichets accessibles. Le Bureau de l'accessibilité fournit des exigences de conception à l'équipe commerciale qui est responsable des guichets dans le cadre de son rôle. En vertu de cette exigence, « envisager » signifie que les entreprises doivent examiner quelles caractéristiques d'accessibilité elles pourraient intégrer dans leurs guichets pour répondre au mieux aux besoins de leurs clients et consommateurs. Les entreprises doivent s'efforcer d'inclure des caractéristiques d'accessibilité dans la mesure du possible, et prendre en compte les besoins, les préférences et les capacités d'accessibilité du plus grand nombre d'utilisateurs.
- À la fin de 2015, HPE Canada Cie et sa division d'impression ont subi une séparation formelle. Par le passé, c'était la division de l'impression qui exploitait les guichets. Aujourd'hui, nous n'exploitons plus de guichets en libre-service.

Norme d'accessibilité intégrée

Formation

- En 2014, HPE Canada Cie a donné à tous les employés en Ontario, quel que soit leur rôle, et à leurs directeurs, où qu'ils se trouvent, une formation adaptée aux fonctions de travail sur les exigences des normes d'accessibilité mentionnées dans ce règlement (Règl. 191/11) et sur le Code des droits de la personne en ce qui concerne les personnes handicapées.
- Les nouveaux employés suivent la formation dans les 45 jours suivant leur embauche.

- HPE Canada Cie a travaillé avec des personnes-ressources externes appropriées pour utiliser les modules de formation fournis par le site AccessForward et la Commission ontarienne des droits de la personne. Nous avons également travaillé avec nos équipes internes d'apprentissage et de développement, ainsi qu'avec les organismes de conformité.

Information et communication

- HPE Canada Cie, s'il y a lieu et conformément aux règlements de la LAPHO, consultera les personnes handicapées pour déterminer leurs besoins en matière d'information et de communication.
- En 2012, on a créé une équipe centrale chargée de l'accessibilité du Web en lien avec la LAPHO qui se réunit régulièrement (initialement toutes les deux semaines, maintenant généralement tous les mois ou selon les besoins). Plusieurs mesures ont été prises, notamment :
 - Consultation d'un fournisseur externe de services d'accessibilité du Web au sujet de la LAPHO et des mesures à prendre pour s'y conformer entièrement.
 - Examen des données de vérification interne antérieures et mise en œuvre d'un plan de correction.
 - Réalisation de vérifications internes supplémentaires de divers sites Web hp.com, et formation sur la LAPHO, en particulier en ce qui a trait à l'accessibilité du Web.
 - Recours à un fournisseur externe de services d'accessibilité du Web qui a mené des vérifications supplémentaires sur notre marque Expérience HPE et pris des mesures pour corriger les infractions liées à l'en-tête, au pied de page et à la bibliothèque de modèles.
 - Recours à des experts en matière de normes et de conformité du Web par les membres de l'équipe centrale en cas de problèmes connexes.

Sites et contenu Web accessibles

En tant que grande entreprise, HPE Canada Cie doit continuer à surveiller et à corriger toute non-conformité de nos sites Internet et de notre contenu Web afin de respecter les directives d'accessibilité du contenu Web (WCAG) 2.0 du World Wide Web Consortium, initialement de niveau A et maintenant de niveau AA, et ce, conformément au calendrier établi ci-dessous :

- D'ici le 1^{er} janvier 2014, les nouveaux sites internet et le contenu de ces sites doivent être conformes aux directives WCAG 2.0 de niveau A.

Des réunions régulières, des mesures de suivi et des vérifications se poursuivront avec l'équipe centrale d'accessibilité du Web en lien avec la LAPHO afin d'assurer la conformité aux directives WCAG 2.0 de niveau AA.

Processus de rétroaction

En tant que grande entreprise, avant le 1^{er} janvier 2015, HPE Canada Cie s'est assurée de mettre en place un processus pour recevoir de la rétroaction et y répondre lorsque la norme de service à la clientèle ne le prévoyait pas déjà. Nous veillerons à ce que les processus soient accessibles aux personnes handicapées en mettant à leur disposition, sur demande, des formats et supports de communication accessibles. Rien dans la section Information et communication ne diminue les obligations imposées par l'article 7 du Règlement de l'Ontario 429/07 (Normes d'accessibilité pour les services à la clientèle) pris en application du Règlement de l'Ontario 191/11, art. 11 (2)(3), obligations auxquelles HPE Canada Cie a déjà satisfaites avec la mise en place d'un processus de rétroaction. En outre, par le biais de la Norme pour les services à la clientèle, HPE Canada Cie a déjà informé le public de la disponibilité de formats et supports de communication accessibles. Par conséquent, nous avons terminé cette mesure.

Formats et supports de communication accessibles

En tant que grande entreprise, d'ici le 1^{er} janvier 2016, HPE Canada Cie doit, sur demande, mettre rapidement à disposition des formats et supports de communication accessibles aux personnes handicapées en tenant compte des besoins d'accessibilité de la personne en raison de son handicap, et ce, et à un coût qui n'est pas supérieur au coût normal facturé aux autres personnes. HPE Canada Cie doit consulter la personne qui fait la demande afin de déterminer le caractère adéquat du format ou du support de communication accessible. HPE Canada Cie doit aviser le public de la disponibilité de formats et de supports de communication accessibles.

Emploi

HPE Canada Cie s'engage à adopter des pratiques d'emploi justes et accessibles.

- Création de ce document, le premier plan d'accessibilité de HPE Canada. Ce document sera révisé annuellement et mis à jour au moins tous les cinq ans, et sera mis à la disposition du public.
- Révision des politiques HPE existantes dans les domaines de la non-discrimination, de l'égalité des chances et d'autres domaines qui pourraient avoir un impact négatif sur une personne handicapée.
- Travailler avec les parties internes appropriées pour faire approuver le texte et adopter une déclaration d'engagement de l'entreprise, comme indiqué dans ce plan et publié sur le site internet de HPE en décembre 2013.

La Norme sur l'emploi, prise en vertu du Règlement sur les normes d'accessibilité intégrées, exige des employeurs qu'ils assurent l'accessibilité à toutes les étapes du cycle de vie de l'emploi. En éliminant de manière proactive les barrières tout au long du cycle de vie de l'emploi, les employeurs peuvent contribuer à créer des lieux de travail accessibles et permettre aux employés de réaliser pleinement leur potentiel.

En tant que grande entreprise du secteur public, HPE Canada Cie a satisfait à la norme d'emploi avant le 1^{er} janvier 2016. Nos domaines prioritaires pour assurer la conformité sont les suivants :

Recrutement

Nous prendrons des mesures pour informer le public et les employés que, sur demande, HPE Canada Cie tiendra compte des besoins des personnes handicapées pendant les processus de recrutement, d'évaluation et d'embauche.

Recrutement, général

HPE Canada Cie doit informer ses employés et le public de la disponibilité de mesures d'accommodement pour les candidats handicapés dans ses processus de recrutement. Le texte des mesures d'accommodement a été mis à jour dans les affichages de poste et dans les lettres d'offre.

Processus de recrutement, d'évaluation ou de sélection

Au cours du processus de recrutement, HPE Canada Cie doit informer les candidats, lorsqu'ils sont sélectionnés individuellement pour participer à un processus d'évaluation ou de sélection, que des mesures d'accommodement relatives au matériel ou aux processus sont disponibles sur demande. Si un candidat sélectionné demande une mesure d'accommodement, l'employeur doit consulter le candidat et mettre à sa disposition un accommodement approprié d'une manière qui tienne compte de ses besoins d'accessibilité en raison de son handicap.

Avis aux candidats retenus

Lorsqu'elle fait des offres d'emploi, HPE Canada Cie doit informer le candidat retenu de ses politiques d'accommodement pour les employés handicapés.

Informers les employés des mesures d'assistance

HPE Canada Cie doit informer ses employés de ses politiques visant à aider les employés handicapés, y compris, mais sans s'y limiter, les politiques sur l'offre de mesures d'accommodement au travail qui tiennent compte des besoins d'accessibilité d'un employé en raison de son handicap. HPE Canada Cie fournira également les renseignements requis en vertu de cette section aux nouveaux employés dès que possible après leur entrée en fonction. De plus, HPE Canada Cie doit fournir des renseignements à jour à ses employés chaque fois qu'on apporte une modification aux politiques existantes sur l'offre de mesures d'accommodement au travail qui tiennent compte des besoins d'accessibilité d'un employé en raison d'un handicap.

Formats et supports de communication accessibles pour les employés

En plus de ses obligations en vertu de l'article 12, HPE Canada Cie doit consulter un employé handicapé qui demande à obtenir des formats et supports de communication accessibles pour recevoir l'information nécessaire à l'exécution de son travail et l'information qui est généralement disponible aux employés sur le lieu de travail. HPE Canada Cie doit consulter l'employé qui fait la demande afin de déterminer le caractère adéquat du format ou du support de communication accessible.

Plans d'accommodement

HPE Canada Cie a pris des mesures pour élaborer et mettre en œuvre un processus de création de plans d'accommodement individuels et de politiques de retour au travail pour les employés qui ont été absents en raison d'un handicap.

Renseignements sur les interventions d'urgence en milieu de travail

HPE Canada Cie a déjà satisfait aux exigences de cette section en date du 1^{er} janvier 2012.

- Création et communication du plan et du processus d'intervention d'urgence pour les employés handicapés de HPE Canada Cie. Ces renseignements ont été communiqués à tous les employés et gestionnaires dans l'ensemble du Canada, et pas seulement en Ontario. Ce plan et ce processus sont affichés sur le site intranet Environnement, santé et sécurité (ESS).
- Les renseignements concernant les procédures d'évacuation sont affichés dans les installations de HPE et sur le site intranet ESS, qui comprend les coordonnées pour le Canada et ce qu'il faut faire en cas d'urgence.
- La formation, offerte sur demande aux nouveaux chefs d'évacuation ou aux chefs actuels, porte sur la façon d'aider une personne qui a besoin d'aide en cas d'urgence.
- Le responsable canadien de l'environnement, de la santé et de la sécurité (ESS) communique régulièrement, selon les besoins, avec les personnes qui ont été identifiées comme ayant besoin d'aide (par exemple, pour les informer d'un prochain exercice d'évacuation).

Plans d'accommodement individuels documentés

HPE Canada Cie a élaboré et mis en place un processus écrit prévoyant la création de plans d'accommodement individuels documentés pour les employés handicapés et les moyens de fournir ce plan dans un format tenant compte des besoins d'accessibilité de l'employé en raison de son handicap. L'équipe veille à ce que le processus et la documentation actuellement en place soient examinés pour s'assurer que HPE Canada Cie est conforme et que des modifications sont apportées au besoin.

Processus de retour au travail

En 2014, le processus de retour au travail conforme à la LAPHO a été mis à jour par l'équipe des avantages sociaux afin de décrire clairement le processus de retour au travail et d'accommodement. Il a ensuite été publié sur notre site intranet pour que les employés puissent s'y référer.

HPE Canada Cie travaille actuellement avec une partie externe pour administrer le processus d'invalidité à court et à long terme, y compris un plan de retour au travail et les accommodements qui peuvent être nécessaires. HPE Canada Cie a mis en place un processus de retour au travail pour ses employés qui ont été absents du travail en raison d'un handicap et qui ont besoin de mesures d'accommodement liées à leur handicap pour retourner au travail. En 2014, nous nous sommes efforcés de veiller à ce que le processus soit correctement documenté et puisse faire l'objet d'autres changements. Le processus de retour au travail décrit les mesures prises par HPE Canada Cie pour faciliter le retour au travail des employés qui étaient absents en raison de leur handicap et l'utilisation des plans d'accommodement individuels documentés dans le cadre du processus.

Processus de gestion du rendement, de perfectionnement professionnel et de réaffectation

Nous allons prendre les mesures nécessaires pour nous assurer que les besoins en matière d'accessibilité des employés handicapés sont pris en compte dans le cadre de nos processus de gestion du rendement, de perfectionnement professionnel et de réaffectation.

Gestion du rendement

HPE Canada Cie utilise la gestion du rendement pour ses employés. L'entreprise doit tenir compte des besoins en matière d'accessibilité des employés handicapés ainsi que des plans d'accommodement individuels lorsqu'elle utilise son processus de gestion du rendement pour les employés handicapés.

Perfectionnement et avancement professionnels

HPE Canada Cie assure le perfectionnement et l'avancement professionnels de ses employés; l'entreprise doit tenir compte des besoins d'accessibilité de ses employés handicapés ainsi que de tout plan d'accommodement individuel lorsqu'elle offre du perfectionnement et de l'avancement professionnels à ses employés handicapés. L'expression « perfectionnement et avancement professionnels » s'entend notamment de l'octroi de responsabilités supplémentaires dans le cadre du poste actuel d'un employé et du passage d'un employé d'un poste à un autre dans une entreprise offrant un meilleur salaire, du passage à de plus grandes responsabilités ou à un échelon plus élevé dans l'entreprise ou toute combinaison de ces éléments. Tant pour les responsabilités supplémentaires que pour la mutation de l'employé, la décision est généralement basée sur le mérite ou l'ancienneté, ou une combinaison de ces éléments. Règl. de l'Ontario 191/11, art. 31 (2).

Réaffectation

HPE Canada Cie inclut la réaffectation dans le cadre d'un processus de réduction des effectifs, mais il s'agit d'une option volontaire offerte aux employés s'ils souhaitent continuer à chercher d'autres emplois au sein de l'entreprise pendant cette période. En procédant à l'examen de la définition dans le règlement, HPE Canada Cie tiendra compte des besoins d'accessibilité de ses employés handicapés, ainsi que des plans d'accommodement individuels, lors de la réaffectation des employés handicapés. Remarque : « réaffectation » s'entend de la mutation des employés vers d'autres services ou postes au sein de l'entreprise comme solution de rechange à la mise à pied, lorsqu'un poste ou un service particulier a été éliminé par l'entreprise. HPE Canada Cie fera appel à des experts en la matière appropriés pour s'assurer que nous respectons les règlements applicables.

Cibles et actions 2017-2021

Norme en matière de service à la clientèle accessible

- Formation continue sur le service à la clientèle accessible.
- La Politique relative aux normes d'accessibilité des services à la clientèle de HPE a été mise à jour en 2020.

Normes d'accessibilité intégrées

- Formation continue sur le RNAI (exigences générales, LAPHO et droits de la personne). D'autres cours sont offerts au besoin (par exemple, sur la norme relative au transport, la conception des espaces publics et l'information et les communications).
- Mettre à jour et créer des politiques d'entreprise au besoin pour satisfaire aux exigences du RNAI.
- Intégrer les critères et les caractéristiques d'accessibilité lors de l'achat ou de l'acquisition de biens, de services ou d'installations.

Guichets

HPE Canada a pris et continuera de prendre des mesures pour tenir compte des besoins des personnes handicapées lors de la conception, de l'achat ou de l'acquisition de guichets libre-service d'ici le 1^{er} janvier 2014. Veuillez consulter les informations sous la section « Initiatives terminées 2012-2016 ». HPE doit tenir compte de l'accessibilité pour les personnes handicapées lorsqu'elle conçoit, achète ou acquiert des guichets en libre-service. À l'heure actuelle, HPE n'a pas de guichets.

Information et communications

Sites et contenu Web accessibles

D'ici le 1^{er} janvier 2021, tous les sites internet et contenus Web doivent être conformes aux directives WCAG 2.0 de niveau AA, à l'exception des critères de réussite 1.2.4 Légendes (en direct) et 1.2.5 Descriptions audio (préenregistrées). Règl. de l'Ontario 191/11, art. 14 (4).

Emploi

HPE Canada a pris et continuera de prendre des mesures pour s'assurer que nous avons des pratiques d'embauche justes et équitables et que les pratiques de soutien aux employés sont plus accessibles. Veuillez consulter les informations sous la section « Initiatives terminées 2012-2016 ».

Milieu bâti – Conception des espaces publics

Le cas échéant, HPE Canada Cie respectera les normes d'accessibilité pour la conception des espaces publics lorsqu'elle construira ou apportera des modifications majeures aux espaces publics. Conformément à la réglementation, les espaces publics comprennent :

- Les sentiers récréatifs/voies d'accès aux plages.
- Les aires publiques extérieures comme des haltes de repos ou des aires de pique-nique.
- Les espaces de jeu extérieurs, comme des terrains de jeux dans les parcs provinciaux et les communautés locales.
- Les voies de circulation extérieures, comme les trottoirs, les rampes, les escaliers, les bateaux de trottoir, les aires de repos et les signaux piétonniers accessibles.
- Les aires de stationnement hors rue accessibles.
- Les éléments liés au service, comme les comptoirs de service, les files d'attente fixes et les salles d'attente.

HPE Canada Cie mettra en place des procédures pour prévenir les interruptions de service dans les parties accessibles de ses espaces publics. En cas d'interruption des services, nous informerons le public de l'interruption et des solutions de rechange offertes sur le [site Web de HPE Canada Cie](#).

Autres obstacles à l'accessibilité

Alors que HPE Canada Cie travaille à la mise en œuvre des diverses activités prévues dans le cadre de ce plan pluriannuel, si des obstacles susceptibles d'affecter les personnes handicapées sont identifiés, HPE Canada Cie fera appel aux parties appropriées et s'efforcera d'éliminer rapidement les obstacles.

Planifier la consultation

Divers conseillers, notamment les Ressources humaines, le Service juridique, le Bureau de l'accessibilité et des programmes, le responsable de la LAPHO et l'équipe centrale de la diversité et de l'inclusion, ont contribué à ce plan. En outre, les membres du groupe de ressources du réseau des personnes handicapées de HPE font office de conseillers, s'il y a lieu. Cette équipe est connue sous le nom d'équipe du projet des normes d'accessibilité intégrées (EPNAI).

L'EPNAI a passé en revue les détails de la mise en œuvre des exigences du règlement, l'examen des initiatives passées et ce plan pluriannuel. Les membres de l'équipe continueront d'appliquer leur expérience professionnelle pour traiter les problèmes d'accessibilité et les barrières éventuelles identifiées.

L'examen de ce plan et la rétroaction reçue fourniront le cadre pour le développement du prochain plan d'accessibilité pluriannuel de HPE Canada Cie.

Examen et suivi du processus

Le non-respect des règlements de la LAPHO peut entraîner des sanctions administratives comme indiqué dans la Partie V : *Conformité des Normes d'accessibilité intégrées, Règlement de l'Ontario 191/11*.

Avec l'approbation du plan d'accessibilité par les Ressources humaines, l'agent LAPHO ou son (ses) délégué(s) suivra les progrès réalisés relativement aux actions requises par le plan sur une base trimestrielle, au minimum. L'agent LAPHO informera le vice-président des Ressources humaines des progrès réalisés dans la mise en œuvre du plan sur une base annuelle, au minimum.

Un rapport actualisé sera publié sur le site Web de HPE Canada Cie relatif à la LAPHO au moins une fois tous les 5 ans à l'adresse [Accessibilité de la LAPHO pour les Ontariens de HPE Canada Cie](#) afin de permettre au public de consulter nos progrès et d'en être informé.

Si les exigences législatives changent, les priorités du plan d'accessibilité peuvent également changer, ce qui sera reflété dans le rapport d'avancement officiel.

Communication du plan d'accessibilité

Des copies de ce plan seront disponibles sur le site web du HPE à l'adresse [Accessibilité de la LAPHO pour les Ontariens de HPE Canada Cie](#), avec des versions mises à jour ou des rapports d'étape affichés, le cas échéant.

Si vous avez besoin d'autres formats ou avez des questions concernant le présent plan d'accessibilité, ou si vous souhaitez donner votre avis sur le plan d'accessibilité pluriannuel, veuillez contacter l'agent LAPHO de HPE Canada Cie de la façon suivante :

Agent LAPHO de HPE Canada Cie

Adresse postale :

5150 Spectrum Way, bureau 400

Mississauga (Ontario)

L4W 5G2

Canada

Courriel : fieldhr_canada@hpe.com

Tous les commentaires seront conservés en toute confidentialité et seront utilisés pour améliorer la façon dont nous faisons des affaires. La personne qui a fourni les commentaires recevra une réponse décrivant les mesures prises, le cas échéant.

Annexe – Informations supplémentaires sur les types de handicaps, les barrières ainsi que les mythes et réalités concernant les personnes handicapées

Définition de « handicap »

- Aux fins de la [LAPHO](#) (au sens de la Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario), le terme « handicap » désigne :
- tout degré d'incapacité physique, d'infirmité, de malformation ou de défigurement dû à une lésion corporelle, une anomalie congénitale ou une maladie, et, notamment, le diabète sucré, l'épilepsie, un traumatisme crânien, tout degré de paralysie, une amputation, l'incoordination motrice, la cécité ou une déficience visuelle, la surdité ou une déficience auditive, la mutité ou un trouble de la parole, ou la nécessité de recourir à un chien-guide ou à un autre animal, à un fauteuil roulant ou à un autre appareil ou dispositif correctif;
- une déficience intellectuelle ou un trouble du développement;
- une difficulté d'apprentissage ou un dysfonctionnement d'un ou de plusieurs des processus de la compréhension ou de l'utilisation de symboles ou de la langue parlée;
- un trouble mental;
- une lésion ou une invalidité pour laquelle des prestations ont été demandées ou reçues dans le cadre du régime d'assurance créé aux termes de la Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail (« handicap »).

Comprendre les handicaps

Les renseignements ci-dessous sont extraits de [AccessForward](#) et de la [Commission ontarienne des droits de la personne](#).

Lorsque vous entendez le mot « handicap », qu'est-ce qui vous vient à l'esprit? Pensez-vous à une personne qui utilise un fauteuil roulant? Ou une personne avec un animal d'assistance? Il existe de nombreux types et degrés de handicaps. Être malentendant n'est pas la même chose qu'être sourd. Avoir une vision faible n'est pas la même chose qu'être aveugle au sens de la loi.

Un handicap peut survenir à tout moment. Certaines personnes naissent avec un handicap. Pour d'autres, le handicap survient en raison d'une maladie ou d'un accident. Parfois, le handicap est causé par le vieillissement.

Voici des exemples de divers types de handicaps :

- Déficience visuelle – les déficiences visuelles réduisent la capacité d'une personne à voir clairement.
- Ouïe – Il existe de nombreux degrés de perte auditive. Cela comprend une personne souffrant d'une perte auditive profonde (sourde), d'une personne qui est devenue sourde plus tard dans la vie (devenue sourde) et d'une personne qui souffre d'une certaine perte auditive (malentendante).
- Sourd et aveugle – Une personne sourde et aveugle a une perte combinée de la vision et de l'audition.
- Physique – Il existe de nombreux types et degrés de handicaps physiques. Les handicaps physiques ne nécessitent pas tous un fauteuil roulant.
- Discours ou langage – Certaines personnes ont de la difficulté à communiquer. Cette déficience peut être due à une infirmité motrice cérébrale, à une perte d'audition ou à une autre affection.
- Santé mentale – Les handicaps liés à la santé mentale ne sont pas aussi visibles que beaucoup d'autres types de handicaps. On pense par exemple aux personnes atteintes d'une maladie mentale, d'un trouble anxieux ou d'un trouble de l'humeur.
- Intellectuel ou développemental – Ces handicaps peuvent limiter légèrement ou profondément leur capacité à apprendre, à socialiser et à s'occuper de leurs besoins quotidiens.
- Apprentissage – Les troubles d'apprentissage sont des troubles de traitement de l'information. Ils peuvent affecter la manière dont une personne acquiert, organise, exprime, retient, comprend ou utilise des informations verbales ou non verbales.

Barrières

Les barrières sont des obstacles. Les barrières à l'accessibilité sont des obstacles qui rendent difficile, parfois impossible, pour les personnes handicapées de faire les choses que la plupart d'entre nous considèrent comme allant de soi, comme faire des courses, travailler ou prendre les transports en commun.

Lorsque nous pensons aux barrières à l'accessibilité, la plupart d'entre nous pensent aux obstacles physiques, par exemple une personne en fauteuil roulant ne pouvant pas entrer dans un bâtiment public parce qu'il n'y a pas de rampe d'accès.

Le fait est qu'il existe de nombreux types de barrières. Certaines sont visibles. Plusieurs sont invisibles.

Tableau 1. Barrières à l'accessibilité

Type de barrières	Exemples
Les barrières liées à l'attitude sont celles qui discriminent les personnes handicapées.	Penser que les personnes handicapées sont inférieures. Supposer qu'une personne ayant un trouble de la parole ne peut pas vous comprendre.
Les barrières liées à l'information ou à la communication surviennent lorsqu'une personne ne peut pas comprendre facilement l'information.	Les caractères d'imprimerie sont trop petits pour être lus. Les sites Web qui ne sont pas accessibles aux personnes ne sachant pas se servir d'une souris. Les affiches qui ne sont pas claires ou faciles à comprendre.
Les barrières technologiques surviennent lorsqu'une technologie ne peut pas être modifiée pour prendre en charge divers appareils d'assistance.	Un site Web qui ne prend pas en charge les logiciels de lecture d'écran.
Les obstacles organisationnels sont les politiques, pratiques ou procédures d'une entreprise qui sont discriminatoires à l'égard des personnes handicapées.	Un processus d'embauche qui n'est pas ouvert aux personnes handicapées.
Les barrières architecturales et physiques sont des caractéristiques des bâtiments ou des espaces qui posent des problèmes aux personnes handicapées.	Les couloirs et les portes trop étroits pour une personne utilisant un fauteuil roulant, un scooter électrique ou un déambulateur. Les comptoirs trop élevés pour une personne de petite taille. Un mauvais éclairage pour les personnes malvoyantes. Des poignées de porte difficiles à saisir pour les personnes souffrant d'arthrite. Un stationnement trop étroit pour un conducteur qui utilise un fauteuil roulant. Les téléphones qui ne sont pas équipés d'appareils de télécommunication pour les personnes sourdes, devenues sourdes ou malentendantes.

Tableau 2. Mythes et réalités courants concernant les personnes handicapées

Mythe	Réalité
Les personnes handicapées sont inférieures aux personnes « normales » et leur vie est très différente.	<p>Que signifie être « normal »? Nous avons tous des capacités, des talents, des intérêts et des personnalités différents, vous le savez!</p> <p>Les personnes handicapées vont à l'école, se marient, travaillent, ont une famille, jouent, font la lessive, font des courses, mangent au restaurant, voyagent, font du bénévolat, votent, paient des impôts, rient, pleurent, planifient et rêvent – exactement comme tout le monde. Les personnes handicapées ne sont pas différentes de nous!</p>
Nous devons prendre les personnes handicapées en pitié.	<p>C'est condescendant. Les personnes handicapées n'ont pas besoin de pitié. Elles doivent avoir accès à des opportunités.</p>
Les personnes handicapées sont braves et courageuses.	<p>Pour s'adapter à un handicap, il faut s'adapter à un mode de vie, et non à la bravoure et au courage.</p>
Ce n'est pas une bonne idée d'embaucher des personnes handicapées. Ils ont un taux de rotation plus élevé et prennent plus souvent des congés de maladie.	<p>De nombreuses études montrent que les employés handicapés sont souvent plus productifs, plus fiables et plus loyaux que leurs collègues non handicapés et que le taux de rétention du personnel est 72 % plus élevé chez les personnes handicapées. Cela se traduit par des économies de millions de dollars chaque année en termes de coûts d'embauche et de formation.</p> <p>Les expériences de grandes entreprises telles que DuPont et la Banque Royale du Canada montrent que lorsque les entreprises embauchent des personnes handicapées :</p> <ul style="list-style-type: none">• le bassin d'employés potentiels augmente;• les taux de rétention du personnel augmentent;• l'absentéisme diminue.
Vous devez faire attention lorsque vous parlez à une personne handicapée, car elle est facilement offensée si vous utilisez le mauvais mot.	<p>Vous avez simplement besoin d'être aussi poli et respectueux que vous le seriez avec quiconque. Si vous n'êtes pas sûr de ce que vous devez dire ou faire, vous pouvez vous informer.</p>
Il est difficile de servir les clients handicapés.	<p>Les clients handicapés ont les mêmes préférences, perceptions, attitudes, habitudes et besoins que les clients non handicapés et ils recherchent la même qualité de produits et de services.</p> <p>Toute personne, quelles que soient ses capacités, mérite d'être traitée avec la même dignité et le même respect.</p>