



Hewlett Packard
Enterprise

Plan d'accessibilité pluriannuel de Hewlett Packard Enterprise pour la période 2022 à 2025

Mise à jour : 6 janvier 2025

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.

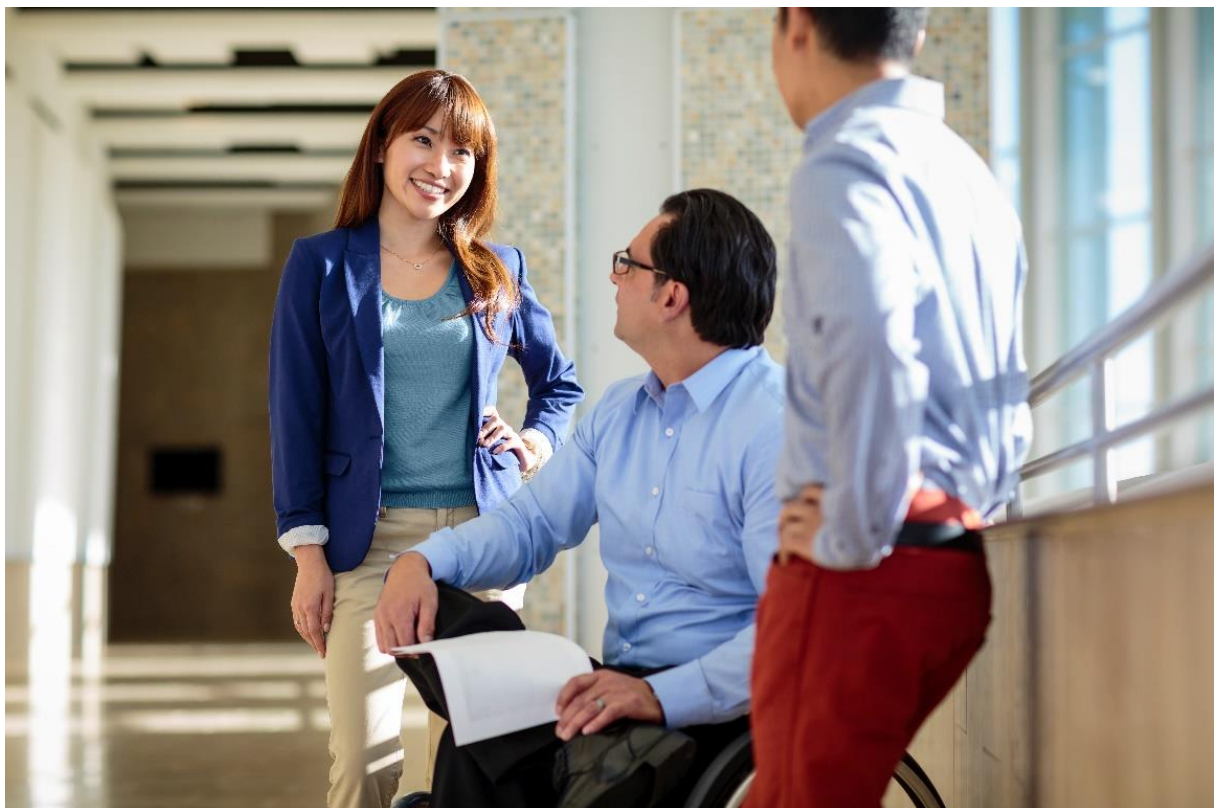


Table des matières

Hewlett Packard Enterprise Canada Cie Plan d'accessibilité pluriannuel.....	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
Hewlett Packard Enterprise Canada Cie – Feuille de route stratégique pour l'accessibilité.....	5
Initiatives achevées pour la période 2012 à 2021.....	5
Norme pour les services à la clientèle accessibles.....	5
Information d'urgence accessible.....	5
Guichets.....	5
Norme d'accessibilité intégrée.....	5
Recrutement.....	7
Plans d'adaptation.....	8
Gestion du rendement.....	8
Cibles et actions pour la période 2022 à 2025.....	9
Normes d'accessibilité pour les services à la clientèle.....	9
Normes d'accessibilité intégrées.....	9
Guichets.....	9
Information et communications.....	9
Sites et contenus Web accessibles.....	9
Emploi.....	9
Milieu bâti – Conception des espaces publics.....	10
Autres barrières à l'accessibilité.....	10
Consultation sur le plan.....	11
Examen et suivi du processus.....	11
Communication du plan d'accessibilité.....	12
Annexe – Renseignements supplémentaires sur les types de handicaps, les barrières ainsi que les mythes et réalités concernant les personnes handicapées.....	13
Définition de « déficience ».....	13
Comprendre les déficiences.....	13
Barrières.....	13
Tableau 1. Barrières à l'accessibilité.....	14
Tableau 2. Mythes courants et réalités concernant les personnes handicapées.....	15



Hewlett Packard Enterprise Canada Cie Plan d'accessibilité pluriannuel

Le plan d'accessibilité de Hewlett Packard Enterprise 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 pour la période 2022 à 2025 décrit les politiques et les actions que HPE Canada Cie a mises ou mettra en place pour améliorer les possibilités pour les personnes handicapées.

Le présent 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 pour la période 2022 à 2025 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 examinera et actualisera le plan de notre entreprise au moins une fois tous les cinq ans et l'affichera sur notre site Web pour que nos employés et le public y aient accès. Au cours de cette période, nous soulignerons les réalisations accomplies par notre entreprise à ce jour.

Le plan d'accessibilité pour la période 2022 à 2025 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.
- 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 : les services 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 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 en matière de service 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 répondu 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 devaient être atteintes progressivement. Cela signifiait que HPE Canada Cie devait mettre en œuvre les normes de 2012 à 2021. Les domaines sont expliqués plus en détail ci-dessous :

La **Norme en matière 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 sont tenues de :

- rendre leurs sites Web et leur contenu Web accessibles conformément aux règles d'accessibilité du contenu Web (WCAG) 2.0 du World Wide Web Consortium;
- fournir des formats accessibles et aides à la communication 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 accessibles et aides à la communication.
- Rendre les informations publiques sur les situations d'urgence accessibles sur demande.

La **Norme d'accessibilité relative 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 déficience, 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'adaptation 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 à la norme d'accessibilité pour les services à la clientèle, qui est conforme à 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, employés, entrepreneurs, fournisseurs, partenaires commerciaux, visiteurs et 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 barrières à l'accessibilité, et à respecter les exigences 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 d'accessibilité de HPE Canada Cie résume notre engagement de façon plus précise. Notre objectif en matière d'accessibilité est de concevoir, produire et mettre en marché des produits et services pouvant être utilisés de manière efficace par tout le monde, incluant les personnes handicapées, que ce soit de façon autonome ou à l'aide d'appareils et accessoires fonctionnels.

Dans le but d'atteindre ce but, la présente politique d'accessibilité établit sept objectifs servant à guider nos actions en tant qu'entreprise. Tous les gestionnaires et employés de HPE Canada doivent soutenir ces objectifs et leur mise en œuvre, conformément aux rôles et responsabilités de chacun. 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 l'application de ces directives lorsque cela est réalisable techniquement, économiquement et sur le plan concurrentiel;
- 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;
- établir des relations avec les meilleurs fournisseurs de solutions et de technologie d'assistance;
- soutenir la recherche et le développement internes et externes qui serviront à améliorer l'état de l'art de la technologie d'assistance pertinente à nos produits et nos services;
- appuyer les normes et lignes directrices du secteur en matière d'accessibilité, et y contribuer.

Hewlett Packard Enterprise Canada Cie – Feuille de route stratégique pour l’accessibilité

Initiatives achevées pour la période 2012 à 2023

Norme pour les services à la clientèle accessibles

- Le projet a débuté en 2011 et des parties compétentes ont été sollicitées pour examiner la conformité aux exigences de la LAPHO, surtout en ce qui a trait à la norme pour les services à la clientèle, la première norme qui est entrée en vigueur.
- L’équipe d’approvisionnement de HPE Canada a été renseignée sur 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 la norme pour les services à la clientèle de la LAPHO a été mise en œuvre pour tous les employés de l’Ontario.
- HPE Canada Cie – La politique relative à la norme pour les services à la clientèle de la LAPHO a été créée et publiée sur Internet pour que le public puisse y avoir accès.
- Les nouveaux employés ont été renseignés sur la LAPHO dans le cadre du processus d’intégration, et sur leur obligation de suivre la formation sur la norme pour les services 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 de HPE Canada Cie consacré à la LAPHO a été créé avec les documents requis et publié pour que le public y ait accès.
- La certification relative à la norme pour les services à la clientèle de la LAPHO a été déposée auprès du gouvernement par l’entremise de l’outil en ligne.
- Des améliorations ont été apportées à la politique d’accessibilité de la LAPHO pour inclure la déclaration d’engagement de HPE Canada Cie, qui a été publiée en décembre 2013.
- La politique relative à la norme d’accessibilité pour les services à la clientèle de HPE a été mise à jour en 2022.

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 les membres de l’équipe interne responsable des guichets HPE pour les renseigner sur les exigences de la LAPHO applicables aux guichets 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 tiennent compte 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, l’expression « tenir compte de » 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, préférences et capacités d’accessibilité du plus grand nombre d’utilisateurs.
- À la fin de 2015, HPE Canada Cie et sa division d’impression se sont officiellement séparées. Par le passé, c’était la division de l’impression qui exploitait les guichets. Aujourd’hui, nous n’exploitons plus de guichets libre-service.

Norme d’accessibilité intégrée

Formation

- En 2014, HPE Canada Co. a fourni, en fonction des tâches, de la formation sur les exigences des normes d’accessibilité mentionnées dans le présent règlement (Règl. 191/11) et sur le Code des droits de la personne en ce qui concerne les personnes handicapées à tous les employés de l’Ontario, peu importe leur rôle, et à leurs gestionnaires, peu importe où ils se trouvaient dans le monde.
- 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 (Vers l'accessibilité) et la Commission ontarienne des droits de la personne. Nous avons également travaillé avec nos équipes internes d'apprentissage et de perfectionnement, 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 au Web en lien avec la LAPHO qui se réunit régulièrement (initialement toutes les deux semaines et maintenant habituellement tous les mois, ou selon les besoins). Plusieurs mesures ont été prises, notamment :
 - consultation auprès d'un fournisseur externe de services d'accessibilité au Web concernant la LAPHO et les 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 au Web;
 - recours à un fournisseur externe de services d'accessibilité au Web pour mener des vérifications supplémentaires sur notre marque Expérience HPE et mise en œuvre de mesures pour corriger les infractions liées à l'en-tête, au pied de page et à la bibliothèque de modèles;
 - discussions entre les membres de l'équipe centrale et des experts en matière de normes et de conformité du Web pour traiter de tout problème connexe.

Sites et contenus Web accessibles

En tant que grande entreprise, HPE Canada Cie doit continuer à surveiller et à corriger toute non-conformité de nos sites Web et de notre contenu Web afin de respecter les règles 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 :

- À compter du 1^{er} janvier 2014, les nouveaux sites Web, ainsi que leur contenu, doivent être conformes aux Règles pour l'accessibilité des contenus Web (WCAG) 2.0 de Niveau A.
- À compter du 1^{er} janvier 2021, tous les sites Web et contenus Web doivent être conformes aux règles 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'Ont. 191/11, art. 14 (4)

L'équipe centrale chargée de l'accessibilité au Web en lien avec la LAPHO poursuivra les réunions régulières, les mesures de suivi et les vérifications afin d'assurer la conformité aux règles WCAG 2.0 de Niveau AA.

Recevoir et répondre aux rétroactions

En tant que grande entreprise, HPE Canada Cie s'est assurée qu'un processus soit en place à compter du 1^{er} janvier 2015 pour recevoir de la rétroaction et y répondre lorsque la norme pour les services à la clientèle n'était pas respectée. Nous veillerons à ce que les processus soient accessibles aux personnes handicapées en fournissant ou en faisant fournir sur demande des formats accessibles et des aides à la communication. Rien dans la section Information et communication ne déroge en aucune façon aux obligations imposées en vertu de l'article 7 du règlement 429/07 de l'Ontario (Normes d'accessibilité pour les services à la clientèle) en vertu de la Loi. Règl. de l'Ont. 191/11, art. 11 (2).(3), que HPE Canada Cie a déjà mis en place pour fournir de la rétroaction. De plus, par l'entremise de la norme pour les services à la clientèle, publiée sur le site Web de HPE, HPE Canada Cie a déjà avisé le public de la disponibilité de formats accessibles et d'aides à la communication. Nous avons donc terminé cette mesure.

Formats accessibles et aides à la communication

À compter du 1^{er} janvier 2016, HPE Canada Cie doit, en tant que grande entreprise, fournir ou faire fournir sur demande des formats accessibles et aides à la communication aux personnes handicapées, en temps opportun et en tenant compte des besoins d'accessibilité de la personne en raison de sa déficience, et ce, à un coût qui n'est pas supérieur au coût normal facturé aux autres personnes. HPE Canada Cie doit consulter

l'employé qui fait la demande afin de déterminer le caractère adéquat du format accessible ou de l'aide à la communication HPE Canada Cie doit aviser le public de la disponibilité des formats accessibles et aides à la communication.

Rapport de conformité à la LAPHO

HPE Canada Co. dépose le rapport de conformité en matière d'accessibilité comme l'exige la Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario (LAPHO). HPE Canada Co. continuera d'examiner et de soumettre ce rapport tous les trois (3) ans. Des rapports de conformité en matière d'accessibilité seront disponibles sur demande.

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 examiné et actualisé au moins une fois tous les cinq ans, et affiché pour que le public y ait accès.
- Révision des politiques HPE existantes dans les domaines de la non-discrimination, de l'égalité des chances et d'autres domaines qui pourraient avoir une incidence négative sur une personne handicapée.
- Collaboration 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 pour l'emploi, prise en vertu du Règlement sur les normes d'accessibilité intégrées, exige des employeurs qu'ils garantissent 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 s'est conformée à la norme pour l'emploi dès le 1^{er} janvier 2016. Nos domaines prioritaires pour assurer la conformité sont les suivants :

Recrutement

Nous prendrons les mesures nécessaires pour aviser le public et les employés que, sur demande, HPE Canada Cie fournira des mesures d'adaptation aux personnes handicapées durant les processus de recrutement et d'évaluation et lors de l'embauche.

Recrutement : dispositions générales

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

Recrutement : processus 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'adaptation relatives au matériel ou aux processus sont disponibles sur demande. Si un candidat sélectionné demande une mesure d'adaptation, l'employeur doit consulter le candidat et lui fournir ou lui faire fournir une mesure d'adaptation appropriée d'une manière qui tient compte de ses besoins en matière d'accessibilité qui découlent de sa déficience.

Avis aux candidats retenus

HPE Canada Cie doit, lorsqu'elle fait une offre, informer le candidat retenu de ses politiques en matière de mesures d'adaptation pour les employés handicapés.

Renseigner les employés sur les mesures de soutien

HPE Canada Cie doit informer ses employés de ses politiques en matière de soutien aux employés handicapés, notamment celles relatives à l'adaptation du lieu de travail pour tenir compte des besoins en matière d'accessibilité d'un employé qui découlent de sa déficience. HPE Canada Cie fournira également les renseignements qu'exige le présent article aux nouveaux employés dès que cela est matériellement 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'adaptation du lieu de travail pour tenir compte des besoins en matière d'accessibilité d'un employé qui découlent de sa déficience.

Formats accessibles et aides à la communication pour les employés

En plus de ses obligations en vertu de l'article 12, lorsqu'un employé handicapé le demande, HPE Canada Cie doit consulter l'employé pour lui fournir ou lui faire fournir des formats accessibles et aides à la communication pour toute information nécessaire à l'exécution de son travail et toute information qui est généralement disponible aux employés sur le lieu de travail. HPE Canada Cie doit consulter l'employé qui fait la demande de détermination de la pertinence d'un format accessible ou d'une aide à la communication.

Plans d'adaptation

HPE Canada Cie a entrepris la démarche pour élaborer et mettre en œuvre un processus pour créer des plans d'adaptation individuels et des politiques de retour au travail pour les employés qui ont été absents en raison d'un handicap.

Renseignements relatifs aux interventions d'urgence sur le lieu 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 partout 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).

Processus de mesures d'adaptation

Pour aider les employés qui pourraient rencontrer une barrière à l'accessibilité au travail, HPE a mis en place le programme HPE Able (Capable). L'objectif du programme HPE Able (Capable) est de faciliter l'inclusion dans le milieu de travail des membres de l'équipe HPE ayant des déficiences. Les employés qui ont besoin de mesures d'adaptation liées à leur déficience peuvent soumettre une demande par l'intermédiaire du site HPE Able (Capable). Des mesures d'adaptation raisonnables sont disponibles aux membres handicapés de l'équipe HPE lorsque la déficience a une incidence sur l'exécution des fonctions du poste. HPE tentera de fournir des mesures d'adaptation raisonnable aux personnes qualifiées afin qu'elles puissent exécuter les fonctions essentielles du poste. HPE s'efforce également de fournir des mesures d'adaptation raisonnables aux employés quant aux considérations religieuses.

Plans d'adaptation individuels documentés

HPE Canada Cie a élaboré et mis en place un processus écrit prévoyant la création de plans d'adaptation individuels documentés pour les employés handicapés et la façon de fournir ce plan dans un format qui tient compte des besoins en matière d'accessibilité d'un employé qui découlent de sa déficience. Les employés peuvent demander un plan de mesures d'adaptation individuel par l'entremise de notre programme interne HPE Able (Capable). L'équipe veille à ce que le processus, la paperasse et la documentation actuellement en place soient examinés pour garantir 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 de mesures d'adaptation. 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, incluant un plan de retour au travail et les mesures d'adaptation 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'une déficience et qui ont besoin de mesures d'adaptation liées à leur déficience afin de reprendre leur travail. En 2014, nous avons travaillé pour que le processus soit correctement documenté et il est possible que nous apportions d'autres changements. Le processus de retour au travail décrit les étapes prises par HPE Canada Cie pour faciliter le retour au travail des employés qui étaient absents en raison de leur déficience; et l'utilisation des plans de mesures d'adaptation 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 soient 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 à l'égard de ses employés. L'entreprise doit tenir compte des besoins en matière d'accessibilité des employés handicapés ainsi que des plans d'adaptation individuels lorsqu'elle utilise son processus de gestion du rendement à l'égard des employés handicapés.

Perfectionnement et avancement professionnels

HPE Canada Cie fournit des possibilités de perfectionnement et d'avancement professionnels à ses employés. L'entreprise doit tenir compte des besoins en matière d'accessibilité de ses employés handicapés ainsi que de tout plan d'adaptation individualisé lorsqu'elle fournit ces possibilités de perfectionnement et d'avancement professionnels à ses employés handicapés. Par « le perfectionnement et l'avancement professionnels » on entend l'accroissement de responsabilités dans le cadre du poste actuel d'un employé; et la progression d'un employé d'un poste à un autre au sein d'une organisation qui peut être mieux rémunéré, s'accompagner de responsabilités accrues ou se situer à un échelon supérieur ou toute combinaison de ses éléments. La progression d'un employé est habituellement basée sur le mérite ou l'ancienneté, ou toute combinaison des deux. Règl. de l'Ont. 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. Lors de l'examen de la définition de la réglementation, HPE Canada Cie tiendra compte des besoins d'accessibilité de ses employés handicapés, ainsi que des plans de mesures d'adaptation individuels, lors de la réaffectation des employés handicapés. Remarque : par « réaffectation » on entend affecter les employés à d'autres services ou postes au sein de l'entreprise au lieu de les mettre à pied, lorsque l'organisation élimine un poste ou un service particulier. HPE Canada Cie fera appel aux experts en la matière pertinents pour s'assurer que nous respectons les règlements applicables.

Cibles et actions pour la période 2022 à 2025

Normes d'accessibilité pour les services à la clientèle

- Formation continue sur les normes d'accessibilité pour les services à la clientèle.
- La politique relative à la norme d'accessibilité pour les services à la clientèle de HPE a été mise à jour en 2022.

Normes d'accessibilité intégrées

- Formation continue sur le RNAI (exigences générales, LAPHO et droits de la personne). Nous offrons d'autres cours au besoin (par exemple, sur la norme pour le 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

Depuis le 1^{er} janvier 2014, 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. Veuillez consulter les informations sous la section « Initiatives achevées pour la période 2012 à 2021 ». HPE doit tenir compte de l'accessibilité pour les personnes handicapées lorsqu'elle conçoit, achète ou acquiert des guichets libre-service. À l'heure actuelle, HPE n'a pas de guichets.

Information et communications

Sites et contenus Web accessibles

À compter du 1^{er} janvier 2021, tous les sites Web et contenus Web doivent être conformes aux règles 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'Ont. 191/11, art. 14 (4) Veuillez consulter les renseignements qui se trouvent dans la section « Initiatives achevées pour la période 2012 à 2021 ».

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 davantage accessibles. Veuillez consulter les renseignements qui se trouvent dans la section « Initiatives achevées pour la période 2012 à 2021 ».

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 de repas publiques extérieures comme des restoroutes ou des aires de pique-nique;
- les espaces de jeu extérieurs, comme des terrains de jeux dans les parcs provinciaux et communautés locales;
- les voies de déplacement extérieures, comme les trottoirs, rampes, escaliers, rampes de bordure, aires de repos et signaux pour piétons accessibles;
- stationnement hors voirie accessible;
- les éléments liés au service, comme les comptoirs de service, les files d'attente fixes et les aires d'attente.

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

Autres barrières à l'accessibilité

Pendant que HPE Canada Cie travaille à la mise en œuvre des diverses activités prévues dans le cadre de ce plan pluriannuel, si des barrières qui pourraient avoir une incidence sur les personnes handicapées sont identifiées, HPE Canada Cie sollicitera la participation des parties pertinentes et travaillera à les éliminer en temps opportun.

Consultation sur le plan

Divers conseillers, notamment le Service des ressources humaines, le Service juridique, le Bureau du programme d'accessibilité aux produits, l'agent LAPHO et l'équipe centrale de la diversité et de l'inclusion, ont contribué à ce plan. De plus, les membres du groupe de ressources du réseau des personnes handicapées de HPE agissent en tant que conseillers, s'il y a lieu. Cette équipe est dorénavant 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 toute barrière identifiée.

L'examen de ce plan et la rétroaction reçue fourniront le cadre pour l'élaboration 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 aux Normes d'accessibilité intégrées, Règlement de l'Ontario 191/11*.

Sur une base trimestrielle au minimum et avec l'approbation du plan d'accessibilité par les Ressources humaines, l'agent LAPHO ou tout délégué effectuera un suivi du progrès des mesures prises par rapport au plan. Sur une base annuelle au minimum, l'agent LAPHO informera le vice-président des Ressources humaines des progrès réalisés par rapport à la mise en œuvre du plan.

Un rapport mis à jour sera publié sur site Web de HPE Canada Cie consacré à la LAPHO au moins une fois tous les cinq ans à [HPE Canada Cie LAPHO – Accessibilité pour les Ontariens](#) afin de permettre au public d'accéder aux mises à jour et à nos progrès.

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

Communication du plan d'accessibilité

Des exemplaires de ce plan seront disponibles sur le site Web de HPE à l'adresse : [HPE Canada Cie LAPHO Accessibilité pour les Ontariens](#) ainsi que des versions mises à jour ou des rapports sur l'état d'avancement affichés au besoin.

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

HPE Canada Cie Agent LAPHO

Adresse postale :
1875, Buckhorn Gate, bureau 202
Mississauga (Ontario)
L4W 5N9
Canada

Courriel : fieldhr_canada@hpe.com

Toute rétroaction sera conservée en toute confidentialité et sera utilisée pour améliorer la façon dont nous faisons des affaires. La personne qui a fourni une rétroaction recevra une réponse décrivant les mesures prises, comme il convient, le cas échéant.

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

Définition de « déficience »

- 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 déficiences

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

Lorsque vous entendez le mot « déficience », 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 déficiences. 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.

Une déficience peut toucher n'importe qui, n'importe quand. Certaines personnes naissent avec une déficience. Pour d'autres, la déficience survient en raison d'une maladie ou d'un accident. Parfois, la déficience est causée par le vieillissement.

Voici des exemples de divers types de déficiences :

- Vue – les déficiences visuelles réduisent la capacité d'une personne à voir clairement.
- Ouïe – il existe plusieurs 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 plusieurs types et degrés de handicaps physiques. Les handicaps physiques ne nécessitent pas tous un fauteuil roulant.
- Parole 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 déficiences mentales ne sont pas aussi visibles que beaucoup d'autres types de déficiences. Voici quelques exemples : une maladie mentale, un trouble anxieux ou un trouble de l'humeur.
- Intellectuelle ou développementale – ces déficiences 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 discriminent les personnes handicapées.	Un processus d'embauche qui n'est pas ouvert aux personnes handicapées.
Les barrières architecturales et physiques sont les caractéristiques des bâtiments ou des espaces qui posent des problèmes aux personnes handicapées.	Les portes et couloirs trop étroits pour une personne utilisant un fauteuil roulant, un scooter électrique ou un déambulateur. Les comptoirs trop hauts 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 courants et réalités concernant les personnes handicapées

Mythe	Réalité
Les personnes handicapées sont inférieures aux personnes « normales » et leur vie est très différente.	Que signifie être « normal »? Comme vous le savez, nous avons tous des capacités, talents, personnalités et intérêts variés! 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 – comme n'importe quelle autre personne. Les personnes handicapées sont égales à nous!
Nous devons prendre les personnes handicapées en pitié.	Il s'agit d'une attitude condescendante. Les personnes handicapées n'ont pas besoin de pitié. Elles ont besoin d'un accès à des possibilités.
Les personnes handicapées sont braves et courageuses.	S'adapter à un handicap signifie s'adapter à un mode de vie, et non de faire preuve de bravoure ou de courage.
Ce n'est pas une bonne idée d'embaucher des personnes handicapées. Ils ont un taux de rotation de personnel plus élevé et prennent plus souvent des congés de maladie.	De nombreuses études montrent que les employés handicapés sont souvent plus productifs, plus fiables et plus loyaux que leurs collègues sans déficiences 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. Les expériences menées par de grandes entreprises, comme DuPont et la Banque Royale du Canada, montrent que lorsque les entreprises embauchent des personnes handicapées : <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.	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, il suffit de demander.
Il est difficile de servir les clients handicapés.	Les clients handicapés ont les mêmes préférences, perceptions, attitudes, habitudes et besoins que les clients sans déficience et ils recherchent la même qualité de produits et de services. Toute personne, quelles que soient ses capacités, mérite d'être traitée avec la même dignité et le même respect.