

## Plan d'accessibilité pluriannuel – *Capgemini*

### Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario – Normes d'accessibilité intégrées

#### Aperçu

Dans le but de rendre l'Ontario accessible d'ici 2025, le gouvernement de l'Ontario a adopté la Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario (LAPHO) en 2005. Les réglementations associées aux « normes d'accessibilité intégrées » de la LAPHO exigent que les entités canadiennes du groupe Capgemini, *Capgemini Canada Inc. et Capgemini Solutions Canada Inc.* (« *Capgemini* »), établissent, mettent en œuvre, maintiennent et documentent un plan d'accessibilité pluriannuel.

En collaboration avec les initiatives plus larges de notre groupe Capgemini, ce plan d'accessibilité pluriannuel canadien décrit la stratégie de l'entreprise pour prévenir et éliminer les obstacles pour les personnes handicapées et pour répondre à ses exigences en vertu de la loi de l'Ontario, ainsi que de toute autre province canadienne qui adopte des lois similaires dans le futur.

Capgemini s'engage à répondre aux besoins d'accessibilité des personnes handicapées en temps opportun et à se conformer à la LAPHO et à toutes ses normes. Ce plan pluriannuel décrit la stratégie de Capgemini pour prévenir et éliminer les obstacles afin de répondre aux exigences actuelles et futures de la LAPHO. Nous examinerons et mettrons régulièrement à jour MYAP et il sera également modifié au fur et à mesure que d'autres provinces adopteront des lois sur l'accessibilité applicables à l'avenir.

Conformément aux exigences énoncées dans les normes d'accessibilité intégrées (NAI), Capgemini s'engage à :

- Publier ce plan sur son site Internet;
- Fournir ce plan dans un format accessible, sur demande; et
- Revoir et mettre à jour ce plan au moins une fois tous les cinq ans.

Pour plus d'informations, rendez-vous sur <https://www.capgemini.com/ca-fr/accessibilite/> et consultez notre « Déclaration d'accessibilité » canadienne ou contactez-nous en cliquant sur « Contactez-nous ». Dans ce site lié, vous découvrirez également les normes d'accessibilité des sites Web du groupe Capgemini conformément à la loi française, l'article 47 de la loi n° 2005-102x, promulguée en 2005 pour assurer l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées. Plus précisément, dans le cadre de l'engagement du groupe Capgemini dans [Valuable 5](#), Capgemini s'est engagé à rendre ses sites Web accessibles aux personnes utilisant des lecteurs d'écran et des dispositifs technologiques d'assistance conformément aux directives de [l'Initiative pour l'accessibilité des contenus Web \(WCAG\) 2.1 du World Wide Web Consortium](#).

Plan d'accessibilité pluriannuel – *Capgemini*  
 Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de  
 l'Ontario – Normes d'accessibilité intégrées

Partie I – EXIGENCES GÉNÉRALES		
Établissement de politiques d'accessibilité	Mesures	État (date d'échéanc e)
<p><b>3.(1)</b> Chaque entreprise visée par l'obligation doit élaborer, mettre en œuvre et tenir à jour des politiques régissant la façon dont l'entreprise atteint ou atteindra l'accessibilité en respectant ses exigences en vertu des normes d'accessibilité visées dans le présent règlement.</p>	<p>Capgemini maintient les politiques et ressources suivantes relatives au thème de l'accessibilité :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Politique d'accessibilité du Canada et déclaration externe</li> <li>• Politique canadienne sur les aménagements en milieu de travail pour les personnes handicapées</li> <li>• Politique canadienne en matière de lutte contre le harcèlement et la discrimination et de signalement des plaintes</li> <li>• Politique canadienne sur le travail flexible</li> <li>• Politique de confidentialité des données du groupe</li> <li>• Manuel du CRES sur la durabilité et la santé et la sécurité 3.0 (Directive sur l'évaluation d'urgence, y compris les employés handicapés et les évaluations annuelles du site par rapport à la norme. La sélection d'un nouveau site nécessite que des architectes/ingénieurs tiers évaluent « la conformité à toutes les exigences législatives locales pour les personnes souffrant de problèmes de santé et de handicap ».)</li> </ul>	<p>Terminé</p>

## Plan d'accessibilité pluriannuel – *Capgemini*

### Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario – Normes d'accessibilité intégrées

Plans d'accessibilité		
<p><b>4.(1)</b> Les grandes entreprises doivent,</p> <p>a) établir, mettre en œuvre, tenir à jour et documenter un plan d'accessibilité pluriannuel, qui décrit la stratégie de l'entreprise pour prévenir et éliminer les obstacles et satisfaire à ses exigences en vertu du présent règlement;</p> <p>b) afficher le plan d'accessibilité sur son site Web, s'il y en a un, et fournir le plan dans un format accessible sur demande; et</p> <p>c) revoir et mettre à jour le plan d'accessibilité au moins une fois tous les cinq ans.</p>	Le plan d'accessibilité pluriannuel de Capgemini (MYAP) est élaboré et publié sur le site Web externe de la société.	Terminé
	Le MYAP sera fourni dans un format accessible sur demande.	Terminé
	Le MYAP sera révisé et mis à jour régulièrement, au moins une fois tous les cinq ans.	
Formation		
<p><b>7.(1)</b> Toute entreprise visée par l'obligation doit s'assurer qu'une formation est dispensée sur les exigences des normes d'accessibilité prévues au présent règlement et sur le Code des droits de la personne en ce qui concerne les personnes handicapées à,</p> <p>(a) tous les employés et bénévoles;</p> <p>(b) toutes les personnes qui participent à l'élaboration des politiques de l'entreprise; et</p> <p>(c) toutes les autres personnes qui fournissent des biens, des services ou des installations au nom de l'entreprise.</p>	<p>Le cours de formation sur l'accessibilité (narré par un cabinet d'avocats canadien externe) est un module unique obligatoire dispensé par le système de gestion de l'apprentissage de Capgemini pour tous les employés canadiens existants/nouveaux.</p> <p>La formation sur les droits de l'homme (canadienne) (fournie par un prestataire externe d'éthique et de conformité) est un cours obligatoire sur une base semestrielle dispensé au moyen du système de gestion de l'apprentissage de Capgemini pour tous les employés canadiens.</p>	Terminé

## Plan d'accessibilité pluriannuel – *Capgemini*

### Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario – Normes d'accessibilité intégrées

<b>PARTIE II – NORMES D'INFORMATION ET DE COMMUNICATION</b>		
<b>Rétroaction</b>		
<b>11.(1)</b> Chaque entreprise qui est visée par l'obligation et qui a des processus pour recevoir les commentaires et y répondre doit s'assurer que les processus sont accessibles aux personnes handicapées en fournissant ou en organisant des formats accessibles et des soutiens de communication, sur demande.	Mécanisme de rétroaction créé et affiché sur l'intranet de l'entreprise et sur le site Web externe.	Terminé
<b>Formats accessibles et soutiens aux communications</b>		
<p><b>12.(1)</b> Sauf disposition contraire, chaque entreprise visée par l'obligation doit, sur demande, fournir ou organiser la fourniture de formats accessibles et soutiens aux communications pour les personnes handicapées, a) en temps opportun qui tient compte des besoins d'accessibilité de la personne en raison d'un handicap; et b) à un coût qui n'est pas supérieur au coût régulier facturé à d'autres personnes.</p> <p><b>12.(2)</b> L'entreprise visée par l'obligation consulte la personne qui fait la demande pour déterminer la pertinence d'un format accessible ou d'un soutien à la communication.</p> <p><b>12.(3)</b> Chaque entreprise visée par l'obligation doit informer le public de la disponibilité de formats accessibles et de soutiens aux communications.</p>	Les sites Web du groupe Capgemini et de Capgemini Canada (internes et externes) fournissent des instructions détaillées sur les formats accessibles et des soutiens aux communications disponibles pour les personnes handicapées. Des mécanismes de rétroaction sont établis pour ceux qui ont des exigences supplémentaires en matière d'accessibilité.	Terminé
<b>Sites Web accessibles et contenu Web</b>		
<b>14.(2)</b> Les organismes désignés du secteur public et les grandes entreprises doivent rendre leurs sites Web et leur contenu Web conformes aux directives pour l'accessibilité des contenus Web (WCAG) 2.0 du World Wide Web Consortium, initialement au niveau A et passant au niveau AA, et doivent le faire conformément au calendrier énoncé dans cette section.	Capgemini continue de mettre à jour ses sites Web afin qu'ils soient conformes aux lignes directrices de l'Initiative pour l'accessibilité des contenus Web (WCAG) 2.1 du World Wide Web Consortium <a href="https://www.w3.org/WAI/">https://www.w3.org/WAI/</a> , qui garantissent que les sites Web de l'entreprise sont accessibles aux personnes utilisant des lecteurs d'écran et des dispositifs technologiques	Terminé

## Plan d'accessibilité pluriannuel – *Capgemini*

### Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario – Normes d'accessibilité intégrées

	d'assistance.	
<b>PARTIE III – NORME D'EMPLOI</b>		
<b>Recrutement – Général</b>		
<b>22.</b> Chaque employeur doit informer ses employés et le public de la disponibilité d'aménagements pour les candidats handicapés dans ses processus de recrutement.	Avis ajouté au site Web externe et au formulaire de demande d'emploi. Cela inclut, mais sans s'y limiter, la déclaration de notre site Web concernant l'accessibilité.	Terminé
<b>Processus de recrutement, d'évaluation ou de sélection</b>		
<b>23.(1)</b> Au cours d'un processus de recrutement, un employeur doit informer les candidats, lorsqu'ils sont sélectionnés individuellement pour participer à un processus d'évaluation ou de sélection, que des aménagements sont disponibles sur demande en ce qui concerne la documentation ou les processus à utiliser.	Le formulaire de candidature informe tous les candidats à un emploi de leur droit de demander un aménagement raisonnable pour postuler un emploi ou pour effectuer leur travail.	Terminé
<b>23.(2)</b> Si un candidat sélectionné demande un aménagement, l'employeur doit consulter le candidat et fournir un aménagement convenable ou en organiser la fourniture d'une manière qui tienne compte des besoins d'accessibilité du candidat en raison d'un handicap.	Capgemini consulte le demandeur pour fournir un accommodement sur demande.	Terminé
<b>Avis aux candidats retenus</b>		
<b>24.</b> Tout employeur doit, lorsqu'il fait des offres d'emploi, aviser le candidat retenu de ses politiques d'accommodement pour les employés handicapés.	L'offre Capgemini comprend une notification aux candidats retenus de notre politique et de nos procédures d'aménagement du lieu de travail pour les personnes handicapées.	Terminé



Plan d'accessibilité pluriannuel – *Capgemini*  
Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de  
l'Ontario – Normes d'accessibilité intégrées

## Plan d'accessibilité pluriannuel – *Capgemini*

### Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario – Normes d'accessibilité intégrées

<b>Informers les employés des soutiens</b>		
<p><b>25.(1)</b> Chaque employeur doit informer ses employés des politiques qu'il utilise pour soutenir ses employés handicapés, y compris, mais sans s'y limiter, les politiques sur la fourniture d'aménagements de travail qui tiennent compte des besoins d'accessibilité d'un employé en raison d'un handicap.</p>	<p>Toutes les politiques de l'entreprise, y compris la politique d'adaptation du lieu de travail pour les personnes handicapées et les autres politiques pertinentes citées en référence ci-dessus, sont disponibles pour tout le personnel sur l'intranet de l'entreprise.</p>	<p>Terminé</p>
<p><b>25.(2)</b> Les employeurs doivent fournir les informations requises en vertu du présent article aux nouveaux employés dès que possible après leur entrée en fonction.</p>	<p>L'offre Capgemini comprend une notification aux candidats retenus de notre politique et de nos procédures d'aménagement du lieu de travail pour les personnes handicapées.</p>	<p>Terminé</p>
<p><b>25.(3)</b> Les employeurs doivent fournir des informations à jour à leurs employés chaque fois qu'il y a un changement aux politiques existantes sur la fourniture d'aménagements de travail qui tiennent compte des besoins d'accessibilité d'un employé en raison d'un handicap.</p>	<p>La version actuelle de toutes les politiques de l'entreprise, y compris la politique d'adaptation du lieu de travail pour les personnes handicapées et les autres politiques pertinentes référencées ci-dessus, sont disponibles pour tout le personnel sur l'intranet de l'entreprise.</p> <p>Les représentants des RH partagent également les politiques avec le personnel qui demande un aménagement.</p>	<p>Terminé/ en cours</p>

## Plan d'accessibilité pluriannuel – *Capgemini*

### Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario – Normes d'accessibilité intégrées

<b>Formats accessibles et soutiens aux communications pour les employés</b>		
<p><b>26.1</b> En plus de ses obligations en vertu de l'article 12, lorsqu'un employé handicapé en fait la demande, chaque employeur consulte l'employé pour fournir ou faire fournir des formats accessibles et des soutiens aux communications pour : (a) les informations nécessaires pour effectuer le travail de l'employé; et (b) les informations généralement disponibles pour les employés sur le lieu de travail.</p> <p><b>26.2.</b> L'employeur devra consulter l'employé qui fait la demande pour déterminer la pertinence d'un format accessible ou d'un soutien à la communication.</p>	<p>Capgemini consulte l'employé et les parties internes et externes, le cas échéant, pour fournir un aménagement sur demande.</p>	<p>Terminé/ en cours</p>
<b>Renseignements sur les interventions d'urgence sur le lieu de travail</b>		
<p><b>27. (1)</b> Chaque employeur doit fournir des renseignements personnalisés sur les interventions d'urgence sur le lieu de travail aux employés qui ont un handicap, si le handicap est tel que l'information individualisée est nécessaire et que l'employeur est conscient du besoin d'adaptation en raison du handicap de l'employé.</p>	<p>Les besoins en matière de handicap des employés consentants sont traités avec le comité mixte de santé et de sécurité (CMSS) et dans le plan d'action de sécurité/d'intervention d'urgence de chaque site Capgemini.</p> <p>Chaque site Capgemini suit le CRES Manuel et site de santé et de sécurité Manuel d'urgence, qui fournit des instructions pour « l'assistant aux besoins spéciaux ».</p>	<p>Terminé</p>
<p><b>27. (2)</b> Si un employé qui reçoit des renseignements personnalisés sur les interventions d'urgence sur le lieu de travail a besoin d'aide et avec le consentement de l'employé, l'employeur doit fournir les renseignements sur les interventions d'urgence sur le lieu de travail à la personne désignée par l'employeur pour fournir de l'aide à l'employé.</p>	<p>Capgemini ajoutera une nouvelle fonctionnalité à l'outil de réservation d'espace de travail pour permettre l'auto-déclaration préalable du</p>	<p>En cours (T4 2023)</p>

## Plan d'accessibilité pluriannuel – *Capgemini*

### Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario – Normes d'accessibilité intégrées

<p><b>27. (3)</b> Les employeurs doivent fournir les informations requises en vertu du présent article dès que possible après qu'ils ont pris connaissance du besoin d'adaptation en raison du handicap de l'employé.</p> <p><b>27. (4)</b> Chaque employeur doit examiner les renseignements personnalisés sur les interventions d'urgence sur le lieu de travail, (a) lorsque l'employé déménage dans un autre emplacement dans l'entreprise; (b) lorsque les besoins ou les plans d'adaptation généraux de l'employé sont examinés; et (c) lorsque l'employeur revoit ses politiques générales d'intervention en cas d'urgence.</p>	<p>besoin d'aide à l'accessibilité. La nouvelle fonctionnalité fournira un enregistrement numérique en temps réel des personnes ayant des besoins d'accessibilité et un préavis pour coordonner l'aide.</p>	
<p><b>Plans d'adaptation individuels documentés</b></p>		
<p><b>28.(1)</b> Les employeurs, autres que les employeurs qui sont de petites entreprises, doivent élaborer et mettre en place un processus écrit pour l'élaboration de plans d'adaptation individuels documentés pour les employés handicapés.</p>	<p>Le processus général a été établi/documenté dans la politique d'aménagement du lieu de travail pour les personnes handicapées de Capgemini, et l'obligation de l'employeur est définie dans notre politique d'accessibilité et notre module de formation.</p> <p>Capgemini a établi des politiques et des modules de formation récurrents pour la protection de la vie privée des employés, qui respectent ou dépassent les lois locales.</p>	<p>Terminé</p>

## Plan d'accessibilité pluriannuel – *Capgemini*

### Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario – Normes d'accessibilité intégrées

<p><b>28. (2)</b> Le processus d'élaboration de plans d'adaptation individuels documentés doit comprendre les éléments suivants :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. La manière dont un employé qui demande une mesure d'adaptation peut participer à l'élaboration du plan d'adaptation individuel.</li> <li>2. Le moyen par lequel l'employé est évalué sur une base individuelle.</li> <li>3. La manière dont l'employeur peut demander une évaluation par un médecin externe ou un autre expert, aux frais de l'employeur, pour déterminer si et comment un accommodement peut être réalisé.</li> <li>4. La manière dont l'employé peut demander la participation d'un représentant de son agent négociateur, lorsque l'employé est représenté par un agent négociateur, ou d'un autre représentant du lieu de travail, lorsque l'employé n'est pas représenté par un agent négociateur, dans l'élaboration du plan d'accommodement.</li> <li>5. Les mesures prises pour protéger la confidentialité des renseignements personnels de l'employé.</li> <li>6. La fréquence à laquelle le plan d'adaptation individuel sera révisé et mis à jour et la manière dont cela sera fait.</li> <li>7. Si un plan d'adaptation individuel est refusé, la manière dont les raisons du refus seront communiquées à l'employé.</li> <li>8. Le moyen de fournir le plan d'adaptation individuel dans un format qui tient compte des besoins d'accessibilité de l'employé en raison d'un handicap.</li> </ol>	<p>Capgemini créera un modèle standard pour documenter le plan d'aménagement individuel pour les employés en situation de handicap, personnalisable pour chaque individu et ses besoins uniques.</p>	<p>En cours (T4 2023)</p>
--	--	-------------------------------

## Plan d'accessibilité pluriannuel – *Capgemini*

### Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario – Normes d'accessibilité intégrées

Processus de retour au travail		
<p><b>29.(1)</b> Tout employeur, autre qu'un employeur qui est une petite entreprise, (a) doit élaborer et mettre 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 d'aménagements liés au handicap afin de revenir travailler; et (b) doit documenter le processus.</p> <p><b>29. (2)</b> Le processus de retour au travail doit : (a) décrire les mesures que l'employeur prendra pour faciliter le retour au travail des employés qui étaient absents parce que leur invalidité les a obligés à s'absenter du travail; et (b) utiliser des plans d'adaptation individuels documentés, comme décrit à l'article 28, dans le cadre du processus.</p> <p><b>29. (3)</b> Le processus de retour au travail mentionné dans cette section ne remplace ni n'annule tout autre processus de retour au travail créé par ou en vertu de toute autre loi.</p>	<p>Le processus général a été établi/documenté dans la Politique d'aménagement du lieu de travail pour les personnes handicapées de Capgemini.</p> <p>L'obligation de l'employeur est énoncée dans notre politique d'accessibilité et notre module de formation.</p> <p>Les représentants des RH coordonnent avec les parties internes et externes, le cas échéant, lorsqu'un employé se prépare à retourner au travail après une absence pour cause d'invalidité. La consultation d'un tiers est utilisée pour l'évaluation des employés, la vérification de la validité des informations/pronostics médicaux objectifs pour le retour, la vérification des restrictions et de la durée, ainsi que les options de soutien à l'accessibilité.</p>	<p>Terminé</p>
Gestion du rendement		
<p><b>30.(1)</b> Un employeur qui utilise la gestion du rendement à l'égard de ses employés doit tenir compte des besoins d'accessibilité des employés handicapés, ainsi que des plans d'adaptation individuels, lorsqu'il utilise son processus de gestion du rendement à l'égard des employés handicapés.</p>	<p>Les politiques et processus de gestion des talents seront examinés pour tenir compte de la gestion du rendement des employés handicapés.</p>	<p>En cours (T4 2023)</p>

Plan d'accessibilité pluriannuel – *Capgemini*

Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario – Normes d'accessibilité intégrées

Développement de carrière et avancement		
<p><b>31.(1)</b> Un employeur qui offre un perfectionnement professionnel et un avancement à ses employés doit tenir compte des besoins d'accessibilité de ses employés handicapés ainsi que de tout plan d'adaptation individuel lorsqu'il offre un perfectionnement professionnel et un avancement à ses employés handicapés.</p>	<p>Les politiques et processus de gestion des talents seront examinés pour tenir compte du développement de carrière et de l'avancement des employés handicapés.</p>	<p>En cours (T4 2023)</p>
	<p>La communauté CapAbility Capgemini LIFE Employee Resource Group offre des occasions pour promouvoir le réseautage et l'évolution de carrière des employés en situation de handicap.</p> <p>Les collaborateurs de Capgemini sont régulièrement invités à fournir des commentaires anonymes par le biais d'enquêtes Pulse mensuelles. La direction examine les commentaires Pulse et des mesures sont prises pour répondre à l'adéquation des outils de travail, de l'environnement et plus encore afin d'améliorer la capacité de travail des employés.</p>	<p>Terminé/ en cours</p>

Plan d'accessibilité pluriannuel – *Capgemini*

Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de  
l'Ontario – Normes d'accessibilité intégrées

Redéploiement		
<p><b>32.(1)</b> Un employeur qui a recours au redéploiement doit tenir compte des besoins d'accessibilité de ses employés handicapés, ainsi que des plans d'adaptation individuels, lors du redéploiement d'employés handicapés.</p>	<p>Capgemini dispose de processus de redéploiement existants qui tiennent compte au cas par cas des besoins d'accessibilité de ses employés en situation de handicap.</p>	<p>Terminé</p>