

## Plan d'accessibilité pluriannuel

### Notre engagement à l'égard de l'accessibilité

Cisco Canada s'engage à offrir aux personnes handicapées l'égalité en matière d'accessibilité et de participation. Nous nous engageons à traiter les personnes atteintes d'un handicap de manière qu'elles puissent conserver leur dignité et leur autonomie. Nous nous engageons à répondre aux besoins des personnes handicapées dans les meilleurs délais.

### Introduction

En 2005, le gouvernement de l'Ontario adoptait la Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario (LAPHO) dans le but d'offrir d'ici 2025 une plus grande accessibilité pour les Ontariennes et Ontariens atteints d'un handicap. Afin d'aider les organismes publics, privés et à but non lucratif à reconnaître, à prévenir et à éliminer les obstacles à l'accessibilité, la LAPHO établit des normes d'accessibilité dans les domaines suivants :

- le service à la clientèle;
- l'information et les communications;
- l'emploi;
- le transport;
- la conception de lieux publics.

La norme d'accessibilité des services à la clientèle a été instaurée en 2008. Les trois normes subséquentes régissant l'information et les communications, l'emploi et le transport, ont été regroupées sous le règlement sur les Normes d'accessibilité intégrées (RNAI). Le RNAI a maintenant force de loi et ses modalités s'appliqueront progressivement avec le temps. La norme encadrant la conception de lieux publics intérieurs et extérieurs est encore en cours d'élaboration.

Ce plan d'accessibilité pluriannuel (le plan d'accessibilité) trace les grandes lignes de la conformité de Cisco Canada avec la LAPHO, définit les obligations actuelles et futures de Cisco Canada en vertu de la LAPHO et établit la façon selon laquelle Cisco Canada remplira ces obligations. Cisco Canada s'engage à ce que nous remplissions nos obligations en vertu de la LAPHO et à rendre nos installations et nos services accessibles à tous les Ontariens.

## **Service à la clientèle**

Cisco Canada s'efforce en tout temps d'offrir des produits et services de façon à respecter la dignité et l'autonomie de tous les clients. Cisco Canada s'engage également à accorder aux personnes souffrant de handicap les mêmes chances d'accéder à nos produits et à nos services en leur permettant de profiter des mêmes services, dans les mêmes lieux et de la même façon que les autres personnes.

Les clients sont invités à envoyer leurs commentaires à Cisco sur la fourniture de biens ou de services aux personnes souffrant de handicaps. Cisco assurera le soutien et les modes de communication pour l'accessibilité de la procédure d'envoi des commentaires à la demande des clients.

Les commentaires peuvent être faits de multiples façons :

- En personne (oralement)
- Par téléphone au 416-306-7419
- Par écrit (adressé à David Heather, partenaire des RH- Canada, Cisco Systems Canada cie., 88, Queens Quay W., bureau 2900, Toronto, Ontario M5J 0B8
- Électroniquement (en remplissant le formulaire de contact à notre page Web d'accessibilité <http://www.cisco.com/web/CA/about/accessibility/index.html> Web) ou par courriel à [AODA\\_Ontario@cisco.com](mailto:AODA_Ontario@cisco.com)
- Par disquette
- À l'aide des autres méthodes ou procédures demandées par le client

Les clients recevront une réponse dans les cinq (5) jours ouvrables.

Le cas échéant, les employés de Cisco seront formés sur la façon d'interagir et de communiquer avec les gens souffrant de divers handicaps qui utilisent du matériel et d'appareils d'aide, ou qui ont besoin d'aide d'un chien guides, d'autres animaux de service ou d'une personne de soutien. Des instructions seront également données aux employés sur l'utilisation des équipements ou des appareils accessibles dans nos locaux ou que nous fournissons pour aider les personnes souffrant de handicaps à accéder à nos services.

## **Règlement sur les Normes d'accessibilité intégrées (RNAI)**

### **Partie 1 (Dispositions générales)**

La politique de Cisco Canada concernant l'accessibilité témoigne de notre engagement à satisfaire les besoins d'accessibilité des personnes handicapées en temps opportun et dicte la façon dont Cisco offrira l'accessibilité. Cisco a conçu ce plan d'accessibilité pluriannuel en définissant la stratégie progressive de la société visant à reconnaître, à éliminer et à prévenir les obstacles à l'accessibilité. Le plan pourra être consulté sur le site Web de Cisco et obtenu en d'autres formats sur demande. Une fois que les initiatives de la LAPHO auront été mises en place, le plan sera revu et actualisé au moins tous les cinq ans.

### **Initiatives en cours**

#### **Formation**

- Le groupe chargé de l'apprentissage et du perfectionnement a été informé que tous les employés devront recevoir la formation relative aux exigences des normes d'accessibilité énoncées dans le règlement et dans les dispositions du Code des droits de la personne qui s'appliquent aux personnes handicapées.
- Un cours de formation interne sera offert d'ici le 1er janvier 2015.
- Tous les employés travaillant en Ontario seront formés et un registre de la formation sera tenu.
- Les nouveaux employés seront formés dans le cadre de leur intégration.

### **Partie 2 (Information et communications)**

Cisco Canada adoptera des pratiques exemplaires quant à l'élaboration, à l'application et au maintien de stratégies et de documents d'information et de communication pour s'assurer que l'information et les communications sont offertes et accessibles aux personnes handicapées. Elles engloberont les sites Web, les sites intranet, le matériel de communication, les communications téléphoniques et les interactions en personne. Le but est d'offrir à tous les utilisateurs l'accès le plus efficace et le plus efficient possible à l'information.

## Initiatives en cours

### Rétroaction

- Examiner tous les processus de rétroaction de l'ensemble de l'organisation (à l'interne et à l'externe).
- Déterminer quels seront les formats accessibles et les médias de communication qui seront offerts sur demande.
- Informer le public de l'existence de ces formats accessibles et médias de communication.
- Mettre en œuvre cette initiative d'ici le 1er janvier 2015.

### Formats accessibles et médias de communication

- À la demande, offrir ou prévoir de l'information en formats accessibles et offrir des médias de communication aux personnes handicapées.
- Veiller à offrir l'information dans les meilleurs délais, sans frais supplémentaires, et à consulter la personne présentant la demande pour déterminer le format ou le média le plus approprié.
- Informer tout le personnel de l'existence des communications en formats accessibles.
- Mettre en œuvre cette initiative d'ici le 1er janvier 2016.

### Contenus Web et sites Web accessibles

- Veiller à ce que tout nouveau site Web et contenu Web respectent les Règles pour l'accessibilité des contenus Web (WCAG) version 2.0 du consortium World Wide Web au niveau A et augmentant au niveau AA.
- Effectuer une évaluation du site Web de la société et en vérifier l'accessibilité.
- Les mesures à prendre et les échéanciers nécessaires pour assurer l'accessibilité seront établis selon les résultats de l'évaluation et la conformité à la loi.
- Mettre en œuvre cette initiative d'ici le 1er janvier 2021.

## **Partie 3 (Normes relatives à l'emploi)**

Cisco Canada s'engage à observer des pratiques d'emploi inclusives et accessibles qui attirent et fidélisent des employés compétents atteints d'un handicap.

## Initiatives en cours

### Évaluation et analyse des obstacles

- Cisco analysera les pratiques mises en place pour le recrutement et l'embauche afin d'identifier les obstacles potentiels à l'emploi, y compris, sans s'y limiter, les éléments suivants :
  - méthodologie d'annonce d'offres d'emploi éventuelles;
  - reconnaissance des obstacles pouvant se poser durant le processus d'entrevue.

### Processus de recrutement, d'évaluation ou de sélection

- Durant le processus de recrutement, il sera indiqué aux postulants sélectionnés en vue d'une évaluation ou d'une entrevue que des mesures d'adaptation sont offertes sur demande en lien avec le matériel ou les processus prévus.
- Les postulants souhaitant bénéficier de mesures d'adaptation seront consultés afin qu'une mesure d'adaptation appropriée soit offerte pour tenir compte de leurs besoins en matière d'accessibilité.
- Des systèmes qui réduisent ou abolissent les préjugés lors des processus de recrutement (critères de sélection, méthodes d'entrevue) seront créés.
- Mettre en œuvre cette initiative d'ici le 1er janvier 2016.

### Information aux candidats retenus

- Les candidats retenus seront informés des mesures d'adaptation offertes aux employés handicapés lors de la proposition d'embauche. Ces renseignements seront indiqués dans la lettre d'offre d'emploi remise au candidat retenu.
- Mettre en œuvre cette initiative d'ici le 1er janvier 2016.

### Informer les employés de la disponibilité de soutiens

- Tous les employés seront informés de l'existence de politiques de soutien aux employés handicapés, dont celles prévoyant des mesures d'adaptation liées aux fonctions.
- Ces renseignements seront communiqués aux nouveaux employés durant le processus d'orientation.
- Des renseignements mis à jour seront communiqués à tous les employés lorsque des modifications sont apportées aux politiques en place concernant les mesures d'adaptation professionnelle.
- Les employés seront assurés que leurs renseignements personnels seront protégés, que toute divulgation d'information concernant leurs besoins d'adaptation sera évaluée avec eux et que la communication sera faite avec leur accord.
- Des affiches et des publications intranet traitant de la « façon d'effectuer une demande de mesures d'adaptation » pour rappeler aux employés la disponibilité de ces mesures seront créées.
- Veiller à ce que toute mise à jour de la politique sur les mesures d'adaptation soit communiquée à tous les employés en ayant recours à l'orientation, à la formation et à l'intranet des employés.
- Mettre en œuvre cette initiative d'ici le 1er janvier 2016.

### Formats accessibles et médias de communication pour les employés

- Les employés handicapés seront consultés pour s'assurer que les formats accessibles et les médias de communication dont ils ont besoin pour bien faire leur travail leur sont proposés.
- Mettre en œuvre cette initiative d'ici le 1er janvier 2016.

### Documentation des plans d'adaptation individuels

- Des plans d'adaptation seront rédigés pour les employés handicapés indiquant les éléments listés ci-dessous.
  1. Comment l'employé peut participer lui-même à l'élaboration de son plan d'adaptation.
  2. Comment l'employé sera évalué sur une base individuelle.
  3. Comment Cisco peut demander une évaluation, aux frais de l'employeur, par un expert médical ou autre expert pour déterminer si des mesures d'adaptation sont possibles et la façon de les appliquer.
  4. Comment l'employé peut demander qu'un représentant du milieu de travail participe à l'élaboration du plan d'adaptation.
  5. Les mesures prises pour assurer la confidentialité des renseignements personnels de l'employé.
  5. Comment et à quelle fréquence le plan d'adaptation individuel sera examiné et mis à jour.
  6. Comment les motifs de refus seront divulgués à l'employé lorsqu'un plan d'adaptation individuel lui est refusé.
  7. Comment établir la documentation des plans d'adaptation individuels pour tenir compte des besoins en matière d'accessibilité qu'exige un handicap.

Tous les plans d'adaptation sont confidentiels. Chaque plan comprendra des renseignements sur les formats accessibles et les médias de communication requis, sur les mesures d'intervention d'urgence individuelle et sur toute autre mesure d'adaptation qui s'impose. Les employés recevront une formation traitant des obligations relatives aux mesures d'adaptation, du processus d'adaptation et du soutien nécessaire au processus d'adaptation, de même que de la façon d'obtenir de l'information et de l'assistance.

Mettre en œuvre cette initiative d'ici le 1er janvier 2016.

### Retour au travail

- Cisco prévoit un processus de retour au travail qui est actuellement au stade de l'élaboration en consultation avec le service des ressources humaines, Sedgwick et le service des avantages sociaux de Cisco.
- La documentation du processus de retour au travail déterminera les mesures que prendra l'employeur pour faciliter le retour au travail des employés qui doivent s'absenter en raison d'un handicap.
- Le processus de retour au travail prévoira une méthode pour déterminer les fonctions ou les tâches professionnelles qui sont essentielles, ainsi que la façon dont l'employé peut s'acquitter des tâches essentielles de son poste (avec ou sans mesures d'adaptation, selon la situation).
- Un processus sera mis en place pour veiller à ce que les gestionnaires comprennent les mesures d'adaptation prises, ainsi que les questions et les ententes liées à la confidentialité et à la divulgation entourant les exigences d'accessibilité lors du retour au travail.
- La politique de retour au travail établira qu'un plan d'adaptation individuel documenté (voir plus haut) peut être mis en œuvre pour appuyer le processus de retour au travail.
- Mettre en œuvre cette initiative d'ici le 1er janvier 2016.

### Gestion de la performance

- Les besoins d'accessibilité des employés handicapés seront pris en compte en ce qui a trait à la gestion de la performance, notamment des plans de performance en formats accessibles.
- Le processus de gestion de la performance existant devra faire l'objet d'un examen afin de veiller à ce que l'accessibilité y soit intégrée.
- Mettre en œuvre cette initiative d'ici le 1er janvier 2016.

### Perfectionnement et cheminement professionnel

- Les besoins d'accessibilité des employés handicapés seront pris en compte en ce qui a trait au perfectionnement et au cheminement professionnel, notamment le mentorat et la rétroaction.
- Le processus de perfectionnement et de cheminement professionnel existant devra faire l'objet d'un examen afin de veiller à ce que l'accessibilité y soit intégrée.
- Mettre en œuvre cette initiative d'ici le 1er janvier 2016.

### Réaffectation

- Les besoins d'accessibilité et les plans d'adaptation individuels des employés handicapés seront pris en compte lorsque ces derniers seront réaffectés à d'autres services ou fonctions au sein de Cisco.
- Mettre en œuvre cette initiative d'ici le 1er janvier 2016.

## **Coordonnées**

Si vous avez des questions concernant cette politique ou souhaitez formuler des commentaires, veuillez communiquer avec :

David Heather  
Partenaires des RH – Canada  
Les Systèmes Cisco Canada Cie  
181, rue Bay, bureau 3500  
B. P. 802  
Toronto, Ontario  
M5J 2T3  
[daheathe@cisco.com](mailto:daheathe@cisco.com)  
Téléphone : 416-306-7419