

# PLAN D'ACCESSIBILITÉ

## GÉNÉRALITÉS

### SOMMAIRE DE GESTION

Le présent document présente le plan d'accessibilité (le « Plan ») du Groupe CSL Inc. (« CSL »). Comme l'exige la *Loi canadienne sur l'accessibilité* (la « Loi »), le Plan énonce les mesures que prendra CSL en vue d'inclure des personnes handicapées à son effectif et de leur donner accès à ses lieux de travail, mais il fait également état du processus de préparation et de rétroaction, ainsi que des rapports d'étape relatifs à sa mise en œuvre.

Le Plan s'applique à CSL et à toutes ses entreprises affiliées au Canada et vise tous les aspects des opérations, y compris l'acquisition de biens, de services et d'installations, les communications, les technologies de l'information et des communications, la conception et la prestation de programmes et de services, le transport et l'emploi.

### ÉNONCÉ D'ENGAGEMENT

CSL reconnaît qu'il lui incombe d'agir de façon responsable envers les gens. Aussi, l'entreprise est déterminée à établir une culture d'inclusion et d'accessibilité et à interdire toute discrimination fondée sur un handicap. Notre Guide des employés informe le personnel de nos attentes en la matière et nous sommes également engagés envers un Canada sans obstacles pour l'ensemble des gens, y compris nos employés, fournisseurs et clients, ainsi que le public en général.

### COMMENTAIRES ET RÉTROACTION

Nous sollicitons vos commentaires sur l'accessibilité. De plus, notre Plan comporte un processus de rétroaction, qui permet aux membres du personnel et au public de nous faire part de leurs idées et commentaires. Pour nous envoyer des commentaires sur l'accessibilité, veuillez utiliser une des méthodes ci-dessous. Si vous avez besoin d'assistance, indiquez-le-nous et nous ferons le maximum pour répondre à votre demande. Si vous nous communiquez vos coordonnées, nous nous engageons à donner suite à vos commentaires dans les meilleurs délais et dans le même format que vous avez utilisé. Vous pouvez également formuler des commentaires de façon anonyme.

<b>PERSONNE-RESSOURCE</b>	Dominique Cyr, directrice, Ressources humaines
<b>ADRESSE</b>	759, Square Victoria, 6 <sup>e</sup> étage, Montréal (Québec) Canada H2Y 2K3
<b>COURRIEL</b>	dominique.cyr@cslships.com
<b>TÉLÉPHONE</b>	514 982-3874

### SERVICE ETHICSPPOINT

EthicsPoint est un service confidentiel d'une tierce partie indépendante accessible à toute personne désirant signaler anonymement tout acte répréhensible se rapportant à CSL.

On peut faire un signalement en ligne à l'adresse [www.cslships.com/fr/processus-de-denonciation](http://www.cslships.com/fr/processus-de-denonciation) ou par téléphone, sans frais, du Canada et des États-Unis au 1 866 384-4277.

Veuillez consulter le site Web [www.cslships.com/fr/processus-de-denonciation](http://www.cslships.com/fr/processus-de-denonciation) si vous appelez depuis un autre endroit dans le monde.

## RAPPORTS SUR NOTRE PLAN

En conformité avec la Loi, nous publierons, à intervalles annuels, un rapport d'étape rendant compte de nos progrès par rapport à nos engagements. Nous réviserons et actualiserons notre Plan aux trois ans comme la Loi le prévoit. Nous préparerons et actualiserons notre Plan en consultation avec des personnes handicapées et, le cas échéant, avec des organismes externes de soutien aux personnes handicapées.

## MESURES PRISES EN LIEN AVEC LES DOMAINES STIPULÉS DANS LA LOI

### EMPLOI

La diversité, l'équité et l'inclusion sont au cœur de nos valeurs et de notre culture. Nous faisons en sorte d'aménager des lieux de travail où toutes et tous sont valorisés, appréciés et ont droit à leur identité. Nous estimons que la diversité des idées, points de vue, compétences et antécédents contribue à la force et à la créativité du milieu de travail et de l'entreprise et qu'elle nous rapproche de nos clients et des collectivités où nous exerçons nos activités.

CSL entend continuer de parfaire ses pratiques en matière de diversité, d'équité et d'inclusion de manière à instaurer un milieu où les personnes handicapées bénéficient des mêmes possibilités de réussir que le personnel non handicapé. Dans les cas qui s'y prêtent, nous projetons d'indiquer clairement qu'un poste peut convenir à des personnes handicapées en ajoutant un énoncé d'accessibilité à nos offres d'emploi.

CSL offre déjà un large éventail de ressources d'apprentissage en lien avec la diversité et l'inclusion dans le milieu de travail. Nous faisons en sorte d'enrichir notre offre en y ajoutant des formations spécifiquement axées sur les préjugés inconscients dans différents contextes, notamment dans le processus de recrutement et de sélection. Nous reconnaissons que nos gestionnaires et nos employés se trouvent au cœur de l'aménagement d'un milieu de travail inclusif pour toutes et tous, y compris pour les personnes en situation de handicap. Aussi, nous entendons poursuivre la formation de notre personnel dans une optique de sensibilité aux personnes handicapées.

Parmi les mesures amorcées, CSL a inclus dans ses documents d'embauche quelques questions visant une identification plus précise des personnes handicapées, à l'intention de celles qui sont disposées à déclarer leur situation, afin de déterminer comment l'entreprise peut mieux les accueillir.

#### Obstacle 1

CSL dispose de ressources limitées, tant humaines que matérielles, qui sont consacrées aux processus d'emploi et aux mesures d'accessibilité connexes.

#### Mesures d'amélioration

Dans un contexte de ressources limitées, nous entendons établir un solide partenariat avec des organisations externes capables d'appuyer nos efforts pour définir et mettre en œuvre les mesures de notre Plan.

#### Obstacle 2

À CSL, de nombreux postes à bord exigent un certificat médical de Transports Canada comportant des critères physiques et médicaux très particuliers. Sur un navire, il est essentiel de respecter de nombreuses mesures de sécurité pour satisfaire aux plus rigoureux standards de bien-être des membres d'équipage. Les candidats à un poste à bord doivent avoir passé avec succès l'examen médical de Transports Canada.

### Mesures d'amélioration

CSL projette de mener une analyse du milieu de travail sur les navires afin de mettre en évidence des postes pouvant être adaptés à certains handicaps. Pour l'heure, toutefois, nos efforts en matière d'accessibilité portent surtout sur les postes de bureau.

### ENVIRONNEMENT BÂTI

Le personnel de bureau de CSL est réparti entre plusieurs lieux de travail. La plupart des employés travaillent à notre siège social de Montréal, que nous occupons à titre de locataires. En 2020, nous avons mené un projet d'aménagement comportant divers postes de travail selon la nature des tâches (bureaux fermés, postes de travail ouverts, tables mobiles et de collaboration, etc.).

Un groupe d'employés de bureau est établi à Halifax, également dans un local loué. Cet immeuble abrite également plusieurs cliniques médicales de sorte que notre bureau est accessible aux personnes atteintes d'un handicap physique, y compris les toilettes.

Nous possédons par ailleurs un entrepôt à St. Catharines. Nous savons que cet immeuble ne répond pas à toutes les exigences pour accueillir une personne à mobilité réduite. Cet obstacle est imputable à des vieilles infrastructures construites avant l'adoption des actuels critères d'accessibilité.

Nos navires sont un autre élément de notre environnement bâti. La plupart de nos employés travaillent sur l'un d'eux. Toute notre flotte est maintenue conforme aux normes de sécurité en vigueur et aux normes de sécurité maritime de Transports Canada. Nos navires sont inspectés au nom de Transports Canada par des sociétés de classification qui sont toutes membres de l'Association internationale des sociétés de classification dans le but d'assurer la conformité aux différents codes et règlements maritimes. De plus, notre système de gestion de la sécurité est audité afin d'en vérifier la conformité au Code international de gestion de la sécurité.

Les navires de CSL transportent des marchandises et non des personnes (à l'exception des membres d'équipage). Conformément aux exigences de Transports Canada, les membres d'équipage doivent détenir en tout temps un certificat médical maritime pour travailler à bord. Cette exigence vise à faire en sorte que le personnel à bord soit en mesure d'exécuter des tâches courantes et d'urgence de façon sécuritaire sans risquer d'avoir besoin de soins médicaux immédiats. Lors de l'évaluation de l'aptitude au travail d'un membre d'équipage, un médecin agréé par Transports Canada doit s'assurer que la personne satisfait à certains paramètres de vision, d'audition et de capacité physique. Cette exigence, qui est un important obstacle à l'embauche de personnes handicapées, limite nos possibilités de recruter ces personnes pour combler des postes à bord.

### Résultat visé

Le résultat visé est de rendre tous les lieux de travail accessibles aux personnes handicapées.

#### Obstacle 1

Siège social (Montréal)

Notre siège social de Montréal est accessible aux personnes en fauteuil roulant. Cependant, les portes d'entrée ne sont pas automatiques. On trouve une salle de bain assez spacieuse pour accueillir des personnes handicapées, mais qui ne comporte pas non plus de porte automatique.

### Mesures d'amélioration

Après quelques discussions avec le propriétaire de l'immeuble, ce dernier a entrepris une étude en vue d'automatiser la porte de la salle de bain pour les personnes en situation de handicap. Ce projet devrait débiter l'an prochain.

### Obstacle 2

Notre Centre de distribution de matériel de St. Catharines n'est pas accessible aux employés ou aux visiteurs à mobilité réduite.

### Mesures d'amélioration

CSL projette d'évaluer l'espace de travail à l'immeuble de St. Catharines par rapport aux critères d'accessibilité actuels. Cet exercice permettra de mieux comprendre l'état actuel de l'immeuble et les améliorations à apporter pour offrir un lieu accessible à l'ensemble des personnes handicapées. Pour ce qui est de l'accès au bâtiment, il faudra notamment doter les entrées principales et les installations sanitaires de portes automatiques.

## TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION ET DES COMMUNICATIONS

### Résultats visés

S'assurer que notre équipe des services informatiques connaisse les ressources technologiques pouvant permettre aux personnes handicapées de communiquer avec le personnel de CSL, par téléphone, par ordinateur ou par un autre moyen électronique.

Dans ses bureaux, CSL utilise la plateforme de communication Microsoft Teams. Celle-ci offre diverses fonctionnalités facilitant l'accessibilité comme le sous-titrage en direct et l'enregistrement des rencontres qui permettent aux participants de répondre, d'ajouter du texte, etc. Ces fonctions aident les personnes qui ont des capacités différentes à s'associer aux discussions et aux rencontres et à y contribuer.

Sur les navires, CSL utilise des ressources technologiques comme des systèmes électronique de visualisation de cartes marines (ECDIS) et des programmes de chargement de fret. Ces outils à caractère industriel offrent peu de possibilités d'adaptation à des besoins particuliers.

### Obstacle 1

CSL doit évaluer l'ensemble des ressources matérielles et logicielles pouvant répondre aux besoins des personnes handicapées.

### Mesures d'amélioration

Les services informatiques exploreront le marché en quête de solutions potentiellement utiles aux personnes handicapée et les évalueront. Les efforts seront principalement axés sur les emplois de bureau et équipements nécessaires.

## COMMUNICATIONS ET MARKETING (AUTRES QUE TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION ET DES COMMUNICATIONS)

### Résultats visés

Lors de nos communications à l'interne avec notre personnel et à l'externe avec nos parties prenantes, nous faisons en sorte d'utiliser une approche et un ton, ainsi que des plateformes et des circuits inclusifs et accessibles aux personnes de toutes capacités. Il s'agit ainsi d'instaurer un environnement dans lequel les employés handicapés peuvent participer pleinement à tous les aspects de nos communications, qu'il s'agisse de notes internes, de matériels de formation, de marketing externe ou d'échanges avec des clients.

### Obstacle 1

Les outils, ressources et pratiques de communication de CSL (courriels, documents, présentations, sites Web et autres communications imprimées et numériques, etc.) ne sont pas tous conçus dans une optique d'accessibilité, d'où la possibilité d'une exclusion involontaire des personnes handicapées.

### Mesures d'amélioration

- En matière de communications numériques, adopter des standards d'accessibilité internationaux et y adhérer, notamment la plus récente version des Règles pour l'accessibilité des contenus Web, afin de s'assurer que les contenus sont reconnaissables et compréhensibles par tous.
- Adopter des formats pleinement inclusifs et accessibles, notamment polices et tailles de caractères axées sur la lisibilité, langage HTML pour les contenus Web, fichiers PDF marqués avec texte alternatif, vidéos avec sous-titres et description audio, contraste de couleurs, structures des titres et format braille.
- Appliquer des méthodes de conception inclusives à tous les matériels de communication, avec prise en compte en amont de l'éventail de besoins des employés handicapés.
- Évaluer et actualiser régulièrement les technologies et les plateformes de communication pour en assurer la compatibilité avec les technologies d'assistance.
- Instaurer des mécanismes de rétroaction permettant de recueillir les commentaires d'employés handicapés sur l'accessibilité des matériels de communication, et utiliser cette information pour améliorer l'accessibilité de façon continue.

### Obstacle 2

De nombreux employés peuvent ne pas être pleinement conscients des besoins particuliers des personnes handicapées et des défis auxquels celles-ci sont confrontés lorsqu'ils communiquent avec elles à l'interne ou à l'externe et peuvent exclure ces personnes par inadvertance ou ne pas communiquer de manière adéquate.

### Mesures d'amélioration

- Élaborer des lignes directrices sur les communications accessibles et les communiquer à tous les membres du personnel, en mettant en évidence la détermination de CSL à instaurer un environnement de communication inclusif.
- Organiser des séances de sensibilisation du personnel à l'importance de l'accessibilité et aux façons de produire des communications accessibles.

## ACQUISITION DE BIENS, DE SERVICES ET D'INSTALLATIONS

CSL veillera à ce que le facteur de l'accessibilité soit pris en considération dans son processus d'achat et s'emploiera à mettre en évidence les obstacles dans son processus d'approvisionnement existant.

Il existe une lacune de sensibilisation au besoin et aux avantages d'intégrer des critères d'accessibilité au processus. La disponibilité de biens et de services offrant des caractéristiques d'accessibilité peut être un obstacle; la méconnaissance de cette disponibilité et l'incapacité à identifier ces caractéristiques peuvent aussi faire obstacle.

### Résultats visés

CSL entend tenir compte des critères d'accessibilité dans tous les cas pertinents d'achat de biens, de services et d'installations de façon que les livrables obtenus comportent des caractéristiques d'accessibilité propices à un milieu de travail plus inclusif et plus favorable pour toutes et tous.

### Obstacle 1

L'obstacle tient à une lacune de sensibilisation au besoin et aux avantages d'intégrer des critères d'accessibilité au processus. La disponibilité de biens et de services offrant des caractéristiques d'accessibilité peut être un obstacle; la méconnaissance de la disponibilité de ces caractéristiques peut aussi faire obstacle. Par ailleurs, certains sous-traitants et fournisseurs de services n'ont toujours pas intégré l'accessibilité à leur processus.

### Mesures d'amélioration

CSL évalue un processus visant à ce que tous les fournisseurs de produits et de services pertinents intègrent des critères d'accessibilité à leurs propositions. L'entreprise envisage d'offrir à son équipe d'achat de biens et de services une formation sur les critères d'accessibilité à rechercher lors des contacts avec des fournisseurs, ainsi que dans les offres de ces derniers, et qui vise d'abord la conformité aux exigences de la Loi.

### CONCEPTION ET PRESTATION DE PROGRAMMES ET DE SERVICES

CSL livre des marchandises à des installations de clients privés qui ont leurs propres plans et exigences en matière d'accessibilité. CSL ne fournit pas de produits ou de services à des clients individuels ou au public en général. Aussi, la conception et la prestation de programmes et de services vise principalement les employés de CSL.

### Résultats visés

Les critères d'accessibilité doivent faire partie du processus de conception et de prestation des programmes et des services internes et externes de l'entreprise.

### Obstacle 1

Il n'y a pas eu d'évaluation du degré d'accessibilité des programmes et des services actuels. L'accessibilité ne fait pas l'objet d'un examen détaillé lors de l'instauration de nouveaux programmes et services.

### Mesures d'amélioration

CSL procédera à une évaluation des programmes et services existants afin d'en déterminer le degré actuel d'accessibilité. L'entreprise veillera à ce que des critères d'accessibilité soient intégrés à tous les nouveaux programmes et services en amont de leur mise en œuvre et à ce que tous les nouveaux programmes et services à venir tiennent compte de l'accessibilité.

### TRANSPORT

CSL ne coordonne pas un réseau de transport ou un parc de véhicules au sens de la Loi. Par conséquent, les normes de transport n'entrent pas dans le champ d'application du Plan.

### Notre processus de consultation

Selon les informations dont elle dispose, CSL n'a pas d'employé en situation de handicap dans ce type d'activité. Nous avons recueilli des commentaires auprès de membres de notre équipe et d'organisations externes par divers moyens : sondages internes, groupes de discussion, tables rondes, discussions avec des organismes de défense des intérêts des personnes handicapées, dont nous avons également lu les études et les rapports.

Nous continuerons de consulter les membres de notre personnel, y compris les employés handicapés lorsqu'en leur présence, de même que les groupes de travail sollicités lors de la préparation du Plan, afin de mesurer nos progrès et de nous assurer de concrétiser les changements que nous nous sommes fixés.

## DÉFINITIONS

### Accessibilité

Possibilité pour des personnes de toutes capacités d'utiliser et d'apprécier des livrables (produits, services, installations construites ou modifiées, etc.) par suite d'une prise en compte intentionnelle et réfléchie des besoins particuliers des personnes handicapées.

### **Obstacle**

La *Loi canadienne sur l'accessibilité* définit l'obstacle dans les termes suivants : « Tout élément — notamment celui qui est de nature physique ou architecturale, qui est relatif à l'information, aux communications, aux comportements ou à la technologie ou qui est le résultat d'une politique ou d'une pratique — qui nuit à la participation pleine et égale dans la société des personnes ayant des déficiences notamment physiques, intellectuelles, cognitives, mentales ou sensorielles, des troubles d'apprentissage ou de la communication ou des limitations fonctionnelles ».

### **Handicap**

La *Loi canadienne sur l'accessibilité* définit le handicap dans les termes suivants : « Déficience notamment physique, intellectuelle, cognitive, mentale ou sensorielle, trouble d'apprentissage ou de la communication ou limitation fonctionnelle, de nature permanente, temporaire ou épisodique, manifeste ou non et dont l'interaction avec un obstacle nuit à la participation pleine et égale d'une personne dans la société ».