

# PLAN D'ACCESSIBILITÉ

RAPPORT D'ÉTAPE 2024

## 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.

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

## **PORTÉE DU RAPPORT D'ÉTAPE**

Comme l'exige la Loi, nous publions un rapport d'étape qui rend compte de nos progrès par rapport à nos engagements afin d'identifier, d'éliminer et de prévenir les obstacles dans nos domaines d'action prioritaires. Nous réviserons et actualiserons notre Plan à intervalles de trois ans conformément à la législation. Les rapports d'étape et les mises à jour de notre Plan seront exécutés en consultation avec les personnes handicapées et, le cas échéant, avec les organisations externes qui les soutiennent.

## **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 tous et toutes 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 tous et toutes, 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.

### **PROGRÈS EN 2024-2025**

#### **Partenariats avec des organisations externes**

CSL prévoit d'instaurer un programme de promotion de l'accessibilité et de l'inclusion au travail pour les personnes handicapées. Cette initiative vise à évaluer les postes de travail en vue d'identifier ceux qui peuvent être adaptés, à sensibiliser les employés aux défis liés aux situations de handicap, à rechercher et à fournir des outils appropriés pour les aménagements et à consulter des organisations partenaires afin de recueillir des conseils spécialisés. L'objectif ultime est de mettre en œuvre des aménagements efficaces et d'offrir des postes accessibles tout en favorisant l'inclusivité au sein de la main-d'œuvre.

Nous ciblons plusieurs façons d'améliorer notre processus de recrutement. À cette fin, nous avons noué des contacts avec divers organismes spécialisés en soutien aux personnes handicapées, notamment aux personnes à mobilité réduite, atteintes d'autisme ou de problèmes de vision ou d'audition. Voici les organisations avec lesquelles nous avons actuellement des partenariats :

## POLITIQUE DU GROUPE CSL | PLAN D'ACCESSIBILITÉ

- **Ex aequo** — Organisme de soutien aux personnes atteintes d'autisme, Ex aequo offre des services qui facilitent l'intégration professionnelle (<https://exaequo.net>)
- **Autisme Montréal** propose des services de soutien, de sensibilisation et de représentation aux personnes autistes et à leurs familles (<https://autisme-montreal.com/>)
- **Audition Québec** met à disposition un répertoire d'associations régionales vouées aux besoins des personnes malentendantes (<https://auditionquebec.org/associations-regionales-malentendants/>)

Lorsque notre plan visant à promouvoir l'accessibilité et l'inclusion au travail pour les personnes handicapées sera déployé, nous publierons nos offres d'emploi en collaboration avec les organisations susmentionnées. Nous pourrions ainsi offrir des garanties d'équité et donner une chance à tous et à toutes, en tenant compte de la spécificité des candidats concernés et en ayant l'assurance que notre processus de recrutement se fonde sur les compétences et le potentiel des postulants, et non sur leurs handicaps spécifiques.

### Évaluation des milieux de travail à bord et à terre

De concert avec Transports Canada, CSL doit évaluer les moyens d'intégrer des personnes ayant certains handicaps dans des postes à bord en tenant compte des défis particuliers qui s'y rattachent. Établis et rigoureusement appliqués par Transports Canada, les exigences et les règlements relatifs à ces postes visent à appliquer les normes de sécurité les plus élevées au travail sur les navires et aux situations d'urgence connexes.

Compte tenu du caractère spécifique et des défis particuliers qui se rattachent aux postes à bord, CSL s'engage à offrir des postes de bureau entièrement accessibles aux personnes handicapées.

## 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.

### PROGRÈS EN 2024-2025

#### ACCESSIBILITÉ AUX BUREAUX DE CSL

##### Siège social de CSL – Amélioration de l'immeuble

Le propriétaire de l'immeuble a confirmé qu'il a établi un plan d'accès universel en collaboration avec un architecte. Ce plan prévoit l'ajout d'ouvre-portes automatiques aux accès extérieurs et à la porte d'ascenseur; la porte entre le « vestibule » et l'accès à l'ascenseur a été enlevée pour faciliter l'accès.

L'automatisation des portes de la salle de bain suit son cours; le propriétaire envisage d'équiper tous les accès à la salle de bain d'ouvre-portes automatiques.

##### Bureau de CSL à St. Catharines – Amélioration de l'immeuble

L'évaluation de l'espace de travail a été effectuée à l'immeuble de St. Catharines, où l'entrée, la sortie et les toilettes n'étaient pas accessibles aux personnes handicapées. En 2024, nous avons achevé les améliorations à l'entrée principale, ainsi qu'à la sortie et aux toilettes pour assurer l'accessibilité aux personnes handicapées. Les personnes atteintes d'un handicap physique ont maintenant accès au bâtiment principal et aux toilettes.

##### Bureau de Halifax – Information

L'immeuble de Halifax satisfait à tous les critères d'accessibilité; il comporte notamment des portes à ouverture par bouton-poussoir, ainsi que des ascenseurs et des toilettes accessibles aux fauteuils roulants. L'immeuble est de plain-pied et sa porte principale est accessible aux fauteuils roulants, mais les portes du bureau sont de taille standard. Il serait possible d'aménager un poste de travail dans la zone principale pour une personne handicapée.

## 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.

### PROGRÈS EN 2024-2025

#### Recherche et analyse de matériels et de logiciels

L'équipe Numérique de CSL mène activement une analyse des matériels et des logiciels propres à améliorer l'accessibilité et évalue les besoins d'adaptation, tout en veillant à une intégration transparente avec les services et systèmes existants. L'analyse et les mises à jour de nos ressources matérielles et logicielles se feront en consultation avec les personnes handicapées et des organisations externes pertinentes. Voici un aperçu des principales initiatives en cours :

##### 1. Déploiement de technologies

Déploiement d'une nouvelle version du système d'exploitation Microsoft Windows et de la plateforme de communication Microsoft Teams pour améliorer les outils d'accessibilité et de collaboration.

##### 2. Pilotage axé sur les utilisateurs

Pilotage d'appareils avec la participation d'un groupe diversifié d'utilisateurs à des fins d'évaluation de la convivialité, de l'accessibilité et de la compatibilité avec les applications couramment utilisées.

### 3. Évaluation des besoins et essais

Conduite d'évaluations complètes des besoins et tests d'appareils/de matériels pour en déterminer la compatibilité avec les flux de travail courants et les exigences de formation.

### 4. Stations de démonstration interactives

Mise en place de stations de démonstration où les utilisateurs peuvent tester des matériels et des logiciels dans des scénarios de travail réalistes et formuler des commentaires sur le confort d'utilisation, l'efficacité et la tension potentielle ressentie lors de l'exécution de tâches courantes dans des environnements typiques.

## 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.

### PROGRÈS EN 2024-2025

#### Critères d'accessibilité appliqués aux communications et aux sites Web de CSL

Comme notre site Web est destiné à des publics tant internes qu'externes, nous avons d'abord priorisé son accessibilité et sa convivialité générales et tenu compte notamment des utilisateurs de technologies d'assistance.

- L'ensemble du site Web a fait l'objet d'une vérification à l'aide des outils d'accessibilité Wave et SiteImprove Accessibility.
- Le site Web peut maintenant être entièrement parcouru par tabulations clavier, ce qui contribue à sa compatibilité avec les technologies d'assistance et les agents utilisateurs.
- Tous les éléments cliquables non visibles ne sont plus accessibles à l'aide de tabulations clavier et de lecteurs d'écran (p. ex., liens de menus accordéons ou panneaux-menus cachés) pour éviter la confusion en cours de navigation.
- Des instructions complémentaires pour les lecteurs d'écran ont été implantées dans tout le site, y compris pour l'utilisation des attributs aria-label, label, title, etc., pour améliorer le contexte et la convivialité.
- La hiérarchie des titres et du contenu a été revue et corrigée pour respecter la structure sémantique appropriée (p. ex., H2 > H3 > H4). Les exceptions liées au style qui perturbaient auparavant cette hiérarchie ont été rajustées en conséquence.
- Le menu d'accessibilité UserWay a été ajouté à l'en-tête du site Web pour favoriser la personnalisation de l'expérience utilisateur (p. ex., réglages de la couleur, des paramètres de contraste, d'agrandissement du texte, etc.).

#### Lignes directrices sur les communications accessibles et séances de formation

Les lignes directrices relatives à l'accessibilité des communications de CSL sont en cours d'élaboration, et leur publication est prévue en 2026. Tous les employés disposeront alors d'instructions claires sur la façon de générer et de partager des communications inclusives et accessibles à tous.

Parallèlement, on a amorcé la planification d'une série de séances visant à sensibiliser le personnel à l'importance des communications accessibles et à leur procurer de ressources pratiques pour appliquer des pratiques d'accessibilité à leurs tâches courantes.

### 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 tous et toutes.

#### PROGRÈS EN 2024-2025

La politique d'approvisionnement de CSL est en cours de révision et de modification afin de mieux refléter les besoins et la culture de l'entreprise. Cet effort comporte l'élaboration et la mise en œuvre d'un processus visant à faire connaître notre engagement envers l'accessibilité aux membres de notre chaîne d'approvisionnement, à nos clients internes et à nos principales parties prenantes et à leur faire savoir qu'il s'agit d'une exigence inhérente à nos méthodes d'approvisionnement. Nous prévoyons de lancer notre politique révisée au cours de l'exercice 2026.

### 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.

#### PROGRÈS EN 2024-2025

##### Intégration de l'accessibilité à nos nouveaux programmes et services

Nous poursuivons nos efforts pour rendre nos programmes et services accessibles à tous et à toutes, en particulier aux personnes handicapées.

Nous faisons en sorte que toutes les personnes qui interagissent avec nous soient satisfaites de l'accessibilité de nos services. Voici des exemples de mesures que nous prenons à cet égard :

- Nous avons noué des contacts avec des organismes externes spécialisés en soutien aux personnes handicapées et établi des partenariats avec eux dans le cadre de notre processus de recrutement.
- Nous avons d'abord priorisé l'accessibilité et la convivialité générales pour toutes les communications dans nos sites Web et tenu compte notamment des utilisateurs de technologies d'assistance.

Afin de nous assurer que les employés sont en mesure de concevoir et de concrétiser des programmes et des services accessibles, nous avons créé dans notre intranet un espace pour mieux les orienter vers des ressources et des services qui favorisent une culture d'inclusion et d'accessibilité pour tous et toutes.

### 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 ».