

PLAN D'ACCESSIBILITÉ

2026 - 2028

GÉNÉRALITÉS

SOMMAIRE DE GESTION

Le présent document présente le Plan d'accessibilité 2026-2028 (le « **Plan** ») du Groupe CSL Inc. (« **CSL** »). Comme l'exige la *Loi canadienne sur l'accessibilité* (la « **Loi** »), le Plan favorisera la création d'un milieu de travail sans obstacle en identifiant, en éliminant et en prévenant les obstacles à l'accessibilité.

En juin 2024, CSL a publié son premier Plan d'accessibilité. Nous avons également publié un (1) rapport d'étape en juin 2025 décrivant les efforts déployés en 2024 et 2025. Afin de renforcer notre engagement en faveur de l'accessibilité et de l'inclusion, et de travailler à la réalisation de l'objectif de la Loi, nous avons élaboré un deuxième Plan d'accessibilité. Ce plan présente nos activités et nos réalisations à ce jour, ainsi que nos intentions pour la période 2026-2028. Il définit les mesures que CSL mettra en œuvre pour inclure les personnes handicapées et leur donner accès à ses services, mais il décrit également le processus suivi par CSL pour élaborer le plan, son processus de consultation et les rapports d'étape concernant la mise en œuvre du plan.

Ce Plan s'applique à CSL, à toutes ses sociétés affiliées situées au Canada et à tous les aspects des activités de CSL. CSL continuera d'identifier, d'éliminer et de prévenir les obstacles dans les domaines suivants : l'emploi ; l'environnement bâti ; les technologies de l'information et des communications ; les communications ; l'acquisition de biens, de services et d'installations ; la conception et la prestation de programmes et de services ; et le transport.

ÉNONCÉ D'ENGAGEMENT

CSL reconnaît qu'il lui incombe d'agir de façon responsable envers les personnes. À ce titre, l'organisation s'engage 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 apprécions et encourageons les commentaires sur l'accessibilité. Notre Plan d'accessibilité établit un processus officiel de rétroaction qui permet aux employés et au public de partager leurs commentaires, suggestions et points de vue de manière significative et efficace.

Les commentaires sur l'accessibilité peuvent être soumis en utilisant l'un des moyens de contact indiqués ci-dessous. Si vous avez besoin d'aide pour nous faire part de vos commentaires ou si vous avez besoin de mesures d'adaptation à n'importe quelle étape du processus, veuillez nous en informer ; nous nous engageons à mettre en place des mesures d'adaptation raisonnables pour répondre à vos besoins.

Lorsque des coordonnées sont fournies, nous accuserons réception et répondrons aux commentaires dans les meilleurs délais, en utilisant le même format que celui dans lequel ils ont été reçus, sauf demande contraire. Tous les commentaires seront examinés conformément aux exigences applicables en matière d'accessibilité et de confidentialité. Les personnes ont également la possibilité de soumettre leurs commentaires de manière anonyme.

Personne-ressource

Adresse

Courriel

Téléphone

Dominique Cyr, directrice, Ressources humaines

759, Square Victoria, 6^e étage, Montréal (Québec) Canada H2Y 2K3

dominique.cyr@cslships.com

514 982-3874

SERVICE ETHICSPPOINT

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

On peut faire un signalement en ligne à l'adresse 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 si vous appelez depuis un autre pays.

RAPPORT SUR NOTRE PLAN

En conformité avec la Loi, nous publierons chaque année un rapport d'étape qui présentera nos progrès par rapport à nos engagements. Nous réviserons et mettrons à jour notre Plan tous les trois ans, comme le prévoit la Loi. Les rapports d'étape et les mises à jour de notre Plan seront réalisés en consultation avec des personnes handicapées et, lorsque cela n'est pas possible, avec des organisations externes soutenant les personnes handicapées.

MESURES PRISES EN LIEN AVEC LES DOMAINES STIPULÉS DANS LA LOI

EMPLOI

Chez CSL, la diversité, l'équité et l'inclusion sont au cœur de nos valeurs et de notre culture. Nous nous efforçons de favoriser des milieux de travail où chacun est valorisé, apprécié et encouragé à être soi-même. Nous reconnaissons 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 à améliorer ses pratiques en matière de diversité, d'équité et d'inclusion, dans le but de créer un environnement où les personnes handicapées ont les mêmes chances de réussir que les autres employés non handicapés. Le cas échéant, nous avons l'intention d'indiquer clairement si un poste pourrait convenir à des personnes handicapées en ajoutant une déclaration 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 handicapées. 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 humaines et matérielles limitées pour soutenir les processus d'emploi ainsi que la promotion, la mise en œuvre et l'amélioration continue des initiatives d'accessibilité, conformément à ses obligations en vertu de la LCA.

MESURES D'AMÉLIORATION

CSL continuera à renforcer ses partenariats avec des organisations externes spécialisées dans l'accessibilité à l'emploi et l'inclusion des personnes handicapées afin de soutenir la mise en œuvre de son Plan d'accessibilité. Nous collaborerons avec des organisations qui soutiennent les personnes handicapées afin de mieux comprendre les pratiques exemplaires, d'améliorer les processus et de favoriser un environnement de travail plus accessible et inclusif.

CSL explorera les possibilités de tirer parti de l'expertise, des outils et des programmes externes pour compléter ses capacités internes et accélérer les progrès en matière d'initiatives d'accessibilité.

OBSTACLE 2

Chez 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 entreprendra une analyse approfondie des rôles à bord et des environnements de travail afin d'identifier les possibilités d'aménagements raisonnables, lorsque cela est possible, sans compromettre les exigences de sécurité. Parallèlement, CSL continuera à donner la priorité à l'accessibilité et à y travailler pour les postes de bureau. Un examen systématique de tous les postes de bureau est en cours afin d'identifier les rôles entièrement accessibles, d'évaluer les postes nécessitant des aménagements et de documenter toute limitation due à des contraintes opérationnelles. CSL explorera également la mise en œuvre de technologies adaptatives et d'aménagements de travail pour améliorer davantage l'accessibilité dans les environnements de bureau.

OBSTACLE 3

La stigmatisation liée au handicap peut empêcher les employés de se déclarer et d'accéder à un soutien et à des aménagements appropriés.

L'un des obstacles au processus de recrutement et d'embauche réside dans la connaissance et la compréhension limitées, chez les candidats, les recruteurs et les gestionnaires du recrutement, des types d'aménagements disponibles pour les candidats en situation de handicap lors des étapes de candidature, d'entretien et de test chez CSL.

MESURES D'AMÉLIORATION

CSL mettra en place un sondage confidentiel auprès des employés afin de mieux comprendre son personnel et d'encourager l'auto-identification volontaire des employés en situation de handicap. L'organisation améliorera la communication concernant les aménagements disponibles tout au long du cycle de recrutement, y compris les offres d'emploi, les entretiens et les évaluations, afin de s'assurer que les candidats sont pleinement informés.

CSL dispensera à l'ensemble de ses employés une formation sur l'accessibilité et la sensibilisation au handicap afin de lutter contre la stigmatisation. De plus, des formations ciblées seront proposées aux gestionnaires et aux équipes chargées du recrutement. Elles porteront notamment sur les pratiques de recrutement inclusives, les procédures d'aménagement raisonnable, la mise en place de pratiques de recrutement et de travail sans obstacle, ainsi que le renforcement des compétences en matière de leadership afin de soutenir les employés en situation de handicap, conformément à la Loi.

ENVIRONNEMENT BÂTI

Le personnel de bureau de CSL est réparti entre plusieurs lieux de travail. Le siège social de la société, où se trouve la plupart de ses employés travaillant à terre, est situé dans un immeuble privé, dont CSL est locataire.

Nous avons achevé en 2020 un projet de construction qui nous permet d'offrir une gamme de postes de travail adaptés au travail par activité. Nous offrons des bureaux fermés, des postes de travail ouverts, des tables mobiles et des tables de collaboration.

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.

De plus, nous possédons un entrepôt à Sainte-Catharines. Cet établissement ne répondait pas aux exigences nécessaires pour accueillir une personne à mobilité réduite. Cet obstacle est dû à des infrastructures anciennes, construites avant l'entrée en vigueur des normes d'accessibilité actuelles. L'année dernière, nous avons procédé à toutes les améliorations nécessaires en matière d'accessibilité ; le bâtiment principal ainsi que les toilettes sont désormais entièrement accessibles aux personnes ayant un handicap physique.

Nos navires constituent autre élément de l'environnement bâti de CSL. La plupart des employés de CSL travaillent à bord de l'un de nos navires. Tous les navires de CSL sont entretenus conformément aux règlements et aux normes de sécurité de la Sécurité maritime de Transports Canada. Les navires sont inspectés par des sociétés de classification, toutes membres de l'Association internationale des sociétés de classification, pour le compte de Transports Canada, afin de garantir la conformité à l'ensemble des règlements et codes maritimes. Le système de gestion de la sécurité de l'entreprise fait l'objet d'un audit visant à vérifier sa 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.

RÉSULTATS VISÉS

Le résultat visé est de garantir que tous les environnements de travail de CSL à travers le Canada soient accessibles aux personnes handicapées.

OBSTACLE 1

Siège social (Montréal) :

Le siège social de Montréal est accessible aux personnes en fauteuil roulant ; toutefois, certains obstacles subsistent, notamment l'absence de portes entièrement automatisées dans les bureaux et les toilettes. CSL travaille en collaboration avec le propriétaire de l'immeuble pour faire avancer les améliorations en cours, dans le but d'identifier, d'éliminer et de prévenir progressivement les obstacles sur le lieu de travail et dans les espaces communs, conformément à la LCA.

MESURES D'AMÉLIORATION

À la suite de discussions en cours, le propriétaire de l'immeuble a confirmé qu'un plan global, couvrant l'ensemble du bâtiment, est en cours d'élaboration afin d'améliorer l'accessibilité pour les personnes handicapées. CSL continuera de suivre les progrès et de collaborer, le cas échéant, pour soutenir la mise en œuvre de ces initiatives.

TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION ET DES COMMUNICATIONS

FEUILLE DE ROUTE POUR L'ACCESSIBILITÉ (2026-2028)

CSL fera progresser l'accessibilité des TIC grâce à une approche par étapes sur trois ans. Les efforts initiaux se concentreront sur des améliorations pratiques et peu coûteuses, telles que la sensibilisation, l'accompagnement et les processus de soutien, suivies d'une intégration progressive dans les pratiques technologiques et, si nécessaire, d'améliorations plus structurées des environnements et des outils.

Cette approche vise à réduire les obstacles de manière proactive, à favoriser une adoption durable et à garantir que les investissements futurs s'appuient sur l'expérience opérationnelle et les besoins des utilisateurs.

RÉSULTATS VISÉS

CSL continuera d'améliorer l'accessibilité de ses technologies de l'information et des communications afin de garantir que les employés en situation de handicap puissent communiquer efficacement, participer pleinement aux réunions et exercer leurs fonctions à l'aide d'outils, d'équipements et de services d'assistance accessibles.

CSL utilise Microsoft Teams et d'autres technologies de travail qui intègrent des fonctionnalités d'accessibilité telles que le sous-titrage en direct, la transcription, la compatibilité avec les lecteurs d'écran et des paramètres d'affichage ajustables.

S'appuyant sur les progrès réalisés lors de la phase 1, CSL se concentrera, lors de la phase 2, sur :

- renforcer la sensibilisation à l'accessibilité au sein des équipes informatiques et numériques ;
- améliorer les processus de demande et de gestion du soutien informatique lié à l'accessibilité ;
- améliorer l'accessibilité des espaces de réunion prioritaires, à commencer par la salle de conférence Baie Saint-Paul.

CSL a déjà entamé ce travail par des mesures telles que l'installation de panneaux acoustiques, l'amélioration de la qualité audiovisuelle et la sensibilisation à l'accessibilité au sein de l'équipe numérique.

Exemple : un employé peut bénéficier de réunions accessibles, d'un processus de demande d'assistance clair et d'une technologie dont l'accessibilité a été vérifiée avant l'achat. Répondre à ces besoins de manière séquentielle favorise une mise en œuvre pratique et durable.

OBSTACLE 1

La sensibilisation et les connaissances en matière d'accessibilité ne sont pas encore systématiquement intégrées au sein des équipes informatiques et numériques.

MESURES D'AMÉLIORATION

Le service informatique renforcera la sensibilisation à l'accessibilité par le biais de formations ciblées et de conseils pratiques destinés aux employés impliqués dans le support, le développement ou la mise en œuvre des technologies.

CSL fournira des ressources sur les réunions accessibles, les documents accessibles et les technologies d'assistance. Au fil du temps, cette approche sera formalisée par le biais de directives internes et d'un suivi régulier des progrès.

Cela favorisera également une meilleure collaboration entre les services informatiques, les RH et les gestionnaires afin de garantir une prise en compte plus cohérente de l'accessibilité.

Exemple 1 : un petit guide interne peut expliquer comment activer les sous-titres, créer des invitations à des réunions accessibles et partager des documents dans des formats accessibles.

Exemple 2 : Des sessions de sensibilisation peuvent montrer comment les employés utilisant des lecteurs d'écran ou des outils de synthèse vocale interagissent avec les technologies sur le lieu de travail.

OBSTACLE 2

Les employés peuvent ne pas disposer d'un processus clair ou cohérent pour demander une assistance informatique liée à l'accessibilité ou pour maintenir leurs besoins en matière d'aménagements lorsque leurs fonctions, leur lieu de travail ou leur gestionnaire changent.

MESURES D'AMÉLIORATION

En collaboration avec les RH, le service informatique mettra en place un processus plus clair de réception et de tri des demandes liées à l'accessibilité, y compris un point d'accès visible au sein du support informatique.

CSL explorera également des approches pratiques pour documenter les besoins d'adaptation au fil du temps, en s'inspirant du modèle du Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada, afin de réduire les demandes répétées et d'améliorer la continuité.

Un catalogue de base des outils d'assistance et des configurations sera élaboré afin de permettre un service plus rapide et plus cohérent.

Exemple 1 : Un employé utilisant un lecteur d'écran ou des outils de synthèse vocale ne devrait pas avoir à répéter ces besoins lorsqu'il change de poste ou de lieu de travail.

Exemple 2 : Le catalogue d'outils d'assistance peut inclure des lecteurs d'écran, des claviers alternatifs, des casques, des réglages de grossissement et des outils de sous-titrage.

OBSTACLE 3

Les salles de conférence ne sont pas encore entièrement accessibles à tous les utilisateurs. Les limitations peuvent affecter la facilité d'utilisation des commandes de la salle, la qualité audio, la visibilité du contenu et la disponibilité d'instructions claires.

MESURES D'AMÉLIORATION

Le service informatique évaluera l'environnement des salles de conférence et mettra en œuvre des améliorations pour favoriser l'accessibilité des réunions en présentiel et hybrides, et pourra étendre cette approche à d'autres salles prioritaires.

Cela inclura :

- optimiser l'utilisation des fonctionnalités d'accessibilité de Teams, telles que les sous-titres et la transcription ;
- améliorer l'accessibilité des commandes de la salle, y compris pour une utilisation en position assise ;
- améliorer la capture et la diffusion audio à l'aide de solutions existantes ou moins coûteuses ;
- fournir des instructions claires, écrites et visuelles (physiques et numériques) ;
- évaluer la visibilité des écrans et la couverture de l'affichage si nécessaire.

Exemple 1 : un guide mural peut indiquer comment démarrer une réunion, activer les sous-titres, partager du contenu et contacter le service d'assistance informatique.

Exemple 2 : les commandes de la salle doivent pouvoir être utilisées sans se lever de son siège.

STRATÉGIE D'AMÉLIORATION ET D'OPTIMISATION

CSL mettra en œuvre ces initiatives de manière progressive et pratique, en commençant par des améliorations opérationnelles à moindre coût, puis en passant à des mesures plus structurées et nécessitant davantage de ressources, selon les besoins.

Les priorités initiales porteront sur les processus de sensibilisation, d'accompagnement et de soutien, suivis de l'intégration de l'accessibilité dans les pratiques technologiques. Des mises à niveau plus complexes, notamment l'amélioration des salles de réunion, seront mises en œuvre en fonction des retours d'expérience des utilisateurs et de l'expérience opérationnelle.

Pour soutenir cette approche, CSL donnera la priorité aux actions suivantes avant d'envisager des investissements plus importants :

- sensibiliser davantage à l'accessibilité des réunions, des documents et des technologies d'assistance ;
- utiliser de manière plus cohérente les fonctionnalités d'accessibilité existantes de Teams ;
- introduire une option d'accessibilité au sein du soutien informatique et promouvoir les ressources disponibles ;
- mettre en place un profil de soutien aux aménagements inspiré du Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail ;
- fournir des instructions simples pour les salles, avec des conseils clairs et les coordonnées des personnes à contacter ;
- mener des tests utilisateurs auprès d'employés en situation de handicap avant de mettre en œuvre des solutions ;
- donner la priorité aux améliorations peu coûteuses (par exemple, réglages des microphones, configuration des écrans) avant de procéder à des mises à niveau complètes du système.

Exemple : avant de moderniser la technologie de la salle de réunion, CSL pourrait d'abord améliorer les instructions, accroître l'utilisation du sous-titrage, tester des améliorations des microphones et recueillir les commentaires des utilisateurs afin de déterminer si des mesures à moindre coût permettent de résoudre les principaux obstacles.

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

RÉSULTATS VISÉS

Notre objectif est de veiller à ce que toutes les communications de l'entreprise – tant internes qu'externes – soient inclusives, accessibles et conçues pour répondre aux divers besoins de nos publics. Cela implique notamment de permettre aux employés en situation de handicap d'accéder pleinement aux communications, d'y contribuer et d'y participer, tout en veillant à ce que les messages externes soient accessibles, inclusifs et pertinents pour toutes les parties prenantes.

OBSTACLE 1

Les outils, ressources et pratiques des communications d'entreprise ne sont pas toujours conçus dans une optique d'accessibilité, ce qui conduit à une exclusion involontaire.

MESURES D'AMÉLIORATION

Normes, gouvernance et responsabilité

- Appliquer la norme WCAG 2.2 AA (ou la norme la plus récente) sur toutes les plateformes numériques (internes et externes), y compris l'intranet, les sites Web, les réseaux sociaux, les courriels et les applications mobiles.
- Mettre en place un modèle centralisé de gouvernance de l'accessibilité :
 - Définir clairement les responsabilités (par exemple : Communication + Informatique + Bureau de l'accessibilité)
 - Créer des points de contrôle obligatoires en matière d'accessibilité pour tous les projets et campagnes de communication
- Intégrer l'accessibilité dans les directives relatives à la marque et au contenu éditorial, en veillant à ce qu'elle soit considérée comme une norme de qualité fondamentale

Pratiques de création de contenu accessible

- Définir des exigences en matière de contenu accessible :
 - Structures de titres appropriées, texte alternatif, liens descriptifs, polices lisibles et contraste
 - Sous-titrage et transcriptions pour les contenus audio/vidéo
 - Fournir des modèles accessibles (par exemple, présentations PowerPoint, documents Word)

Technologie et outils

- S'assurer que toutes les plateformes de communication sont compatibles avec les technologies d'assistance (lecteurs d'écran, reconnaissance vocale, navigation au clavier).
- Déployer des outils automatisés de vérification de l'accessibilité.
- Introduire des outils d'accessibilité assistés par l'IA lorsque cela est possible :
 - Sous-titrage et traduction automatiques
 - Évaluation de la lisibilité
 - Génération de texte alternatif (avec validation humaine)
- Tenir à jour une liste approuvée d'outils de conception et de publication accessibles.

Tests, suivi et amélioration continue

- Réaliser régulièrement des audits d'accessibilité.
- Impliquer les utilisateurs en situation de handicap dans les tests d'utilisabilité des communications et des campagnes.
- Définir des indicateurs clés de performance (KPI) en matière d'accessibilité.
- Mettre en place un processus de correction pour remédier aux lacunes identifiées.

Retour d'expérience et engagement

- Faire évoluer les mécanismes de retour d'expérience sur l'accessibilité vers un système multicanal :
 - Retour d'expérience anonyme des employés
 - Retour d'expérience des parties prenantes externes (formulaires sur le site Web, soutien)
- S'engager à respecter des délais de réponse et de résolution pour les problèmes d'accessibilité.
- Créer un groupe consultatif sur l'accessibilité comprenant des employés ayant une expérience vécue.

Marketing inclusif et communications externes

- Fournir des formats accessibles pour les campagnes, y compris des versions faciles à lire et audio
- Veiller à ce que les événements (virtuels et en présentiel) intègrent des fonctionnalités d'accessibilité (sous-titrage, ASL/LSQ, lieux accessibles).

OBSTACLE 2

Le manque de sensibilisation des employés aux pratiques de communication accessibles peut conduire à une exclusion involontaire.

MESURES D'AMÉLIORATION

Formation et renforcement des capacités

- Proposer aux équipes et aux gestionnaires une formation sur la communication accessible, portant sur la rédaction de documents accessibles et la conception de présentations accessibles.

Sensibilisation et culture

- Mettre en place une campagne de sensibilisation interne tout au long de l'année :
 - Conseils mensuels (par exemple, « Le conseil d'accessibilité du mois »)
 - Événements de sensibilisation alignés sur des dates clés (par exemple, la Journée internationale des personnes handicapées)
- Développer une image de marque interne forte en matière d'accessibilité chez CSL

Ressources et outils pour les employés

- Créer un centre d'accessibilité centralisé sur notre intranet comprenant des directives, des listes de contrôle, des modèles et des outils de référence rapide

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 officiel d'approvisionnement lors de l'évaluation des fournisseurs ainsi que de leurs biens et services, et s'efforcera d'identifier les obstacles existants dans nos politiques et procédures d'approvisionnement actuelles.

Étant donné que CSL dispose d'une structure d'approvisionnement décentralisée, les employés ne sont pas suffisamment sensibilisés à la nécessité et aux avantages d'intégrer les considérations d'accessibilité dans le processus. La disponibilité de biens ou de services dotés de fonctionnalités d'accessibilité peut constituer un obstacle, ou bien le simple fait de ne pas savoir que ces fonctionnalités existent peut en soi constituer un obstacle.

RÉSULTATS VISÉS

L'objectif de CSL est de prendre en compte les exigences en matière d'accessibilité chaque fois que cela est pertinent lors de l'achat de biens, de services et d'installations de façon que les livrables obtenus intègrent des fonctionnalités d'accessibilité visant à créer un environnement plus inclusif et plus favorable. En outre, CSL vise à travailler avec des fournisseurs partageant les mêmes valeurs en matière de création d'un lieu de travail accessible.

OBSTACLE 1

Une sensibilisation limitée à la nécessité d'intégrer les considérations d'accessibilité dans les processus, ainsi qu'aux avantages qui y sont associés, peut constituer un obstacle. Même si des biens et services accessibles sont disponibles, le manque de sensibilisation à ces fonctionnalités peut entraver leur identification et leur utilisation. De plus, l'accessibilité n'est pas systématiquement intégrée dans les pratiques des fournisseurs et prestataires de services, ce qui peut contribuer à la persistance des obstacles.

MESURES D'AMÉLIORATION

CSL mettra à jour sa Politique d'approvisionnement mondiale et ses modèles standard d'approvisionnement afin de garantir que les considérations d'accessibilité soient incluses dans le processus d'évaluation des fournisseurs, et d'intégrer toute exigence d'accessibilité pour les biens et services, le cas échéant. CSL envisagera de proposer une formation à ses employés impliqués dans l'approvisionnement en biens et services afin de les sensibiliser aux considérations d'accessibilité et à ce qu'ils doivent rechercher lors de l'évaluation d'un fournisseur, en s'assurant qu'ils respectent les exigences de la Loi.

CONCEPTION ET PRESTATION DE PROGRAMMES ET DE SERVICES

CSL livre des marchandises à des établissements privés de clients qui disposent de leurs propres plans et exigences en matière d'accessibilité. CSL ne fournit pas de produits ou de services à titre individuel ni au grand public. Par conséquent, la conception et la prestation de programmes et de services visent principalement les employés de CSL.

RÉSULTATS VISÉS

CSL vise à intégrer progressivement les considérations d'accessibilité dans la conception et la prestation de ses programmes et services internes et externes. Bien que les progrès aient été limités à ce jour, nous nous engageons à renforcer notre approche en intégrant les meilleures pratiques en matière d'accessibilité tout au long des phases de planification, de développement et de mise en œuvre, conformément à la Loi.

OBSTACLE 1

Il n'y a pas eu d'évaluation du degré d'accessibilité des programmes et des services actuels. L'accessibilité n'est pas pleinement prise en compte lors de la mise en place de nouveaux programmes et services.

MESURES D'AMÉLIORATION

CSL commencera à intégrer les considérations d'accessibilité dans ses programmes et services par le biais de mesures progressives. Les mesures suivantes seront mises en œuvre pour soutenir une approche graduelle et durable visant à améliorer l'accessibilité au fil du temps :

- ajouter une section consacrée aux considérations d'accessibilité aux modèles de projets ou de programmes existants
- encourager les équipes à identifier les obstacles potentiels à l'accessibilité lors des discussions sur la conception des projets ou des programmes
- partager à l'interne des conseils de base, les ressources disponibles en matière d'accessibilité et les meilleures pratiques

Ces premières mesures visent à favoriser l'intégration progressive des questions d'accessibilité dans les programmes et services de CSL.

CSL élaborera et mettra en œuvre une « Politique d'accessibilité » qui s'appliquera à tous les domaines visés par la Loi. Cette politique renforcera notre engagement à identifier, éliminer et prévenir de manière proactive les obstacles à l'accessibilité grâce à une approche cohérente à l'échelle de l'entreprise, et à réaliser des progrès mesurables et en temps opportun dans la mise en œuvre des mesures décrites dans notre Plan d'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

CSL recueille régulièrement les commentaires de ses employés par le biais d'enquêtes sur la diversité, l'équité et l'inclusion (DEI) menées via sa plateforme en ligne (Workleap). S'appuyant sur cette approche, CSL intégrera des questions ciblées liées à l'accessibilité afin de mieux comprendre les expériences des employés et d'identifier les obstacles potentiels.

Ce processus de consultation amélioré permettra de recueillir des commentaires pertinents auprès des employés, y compris des personnes handicapées, et aidera CSL à évaluer ses progrès et à identifier les possibilités d'améliorer l'accessibilité. Ces efforts visent à soutenir l'identification, l'élimination et la prévention continues des obstacles, ainsi qu'à promouvoir un milieu de travail plus inclusif et sans obstacle.

De plus, CSL soutiendra son processus de consultation en :

- mettant à disposition un canal permanent pour les commentaires sur l'accessibilité (par exemple, un courriel dédié ou un interlocuteur RH)
- sensibilisant à l'existence des mécanismes de retour d'information disponibles
- encourageant les gestionnaires à prendre en compte l'accessibilité lors des entretiens avec les employés
- examinant périodiquement les commentaires afin d'identifier les tendances et les possibilités d'amélioration

Ces mesures favoriseront une approche pratique et progressive de la consultation, conformément à la LCA.

DÉFINITIONS

ACCESSIBILITÉ

Désigne la prise en compte intentionnelle et réfléchie des besoins des personnes handicapées lors de la conception ou de la modification de produits, de services et d'installations, afin qu'ils puissent être utilisés et appréciés par des personnes de toutes capacités.

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 : « Déficiência 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 ».