

Plan d'Accessibilité de DHL Express Canada 2023-2026

1. Général:

1.1 Résumé

Nous sommes un lieu de travail formidable. Pas seulement pour quelques-uns. Pas seulement pour beaucoup, mais pour TOUS.

DHL Express s'engage à éliminer les barrières et à promouvoir l'accessibilité ainsi que l'égalité d'accès à l'information, aux services et aux espaces. Notre engagement en faveur de l'accessibilité ne consiste pas seulement à comprendre et à répondre aux divers besoins de notre population, mais aussi à favoriser un espace inclusif qui reconnaît les forces et les perspectives uniques des personnes handicapées. Notre engagement en faveur de l'accessibilité et de la diversité est renforcé par les éléments suivants :

- en faisant de la diversité, de l'équité, de l'inclusion et de l'appartenance une partie intégrante de notre stratégie 2025 FOCUS. Nous nous engageons à prendre des mesures pour offrir un environnement de travail sécuritaire, inclusif et engageant.
- favoriser les partenariats avec des organismes tels qu'Inclusion Canada pour soutenir le recrutement et l'intégration des personnes handicapées sur notre lieu de travail
- notre adhésion à la législation, telle que la Loi Canadienne sur les droits de l'homme, la Charte Canadienne des droits et libertés, le Code du travail Canadien et la Loi sur l'équité en matière d'emploi
- notre politique d'adaptation, qui résume notre obligation de prévenir et d'éliminer les désavantages discriminatoires pour les employés et les employés potentiels.

Dans le cadre de ces engagements et de notre engagement continu en faveur de l'accessibilité, DHL Express est fière de présenter son premier plan d'accessibilité. Nous identifierons, éliminerons et préviendrons les obstacles dans l'emploi, l'environnement bâti (bâtiments et espaces publics), les technologies de l'information et des communications, les communications, autres que les technologies de l'information et des communications, l'acquisition de biens, de services et d'installations, la conception et la prestation de programmes et de services, et les transports (les compagnies aériennes ainsi que les fournisseurs de services de transport ferroviaire, routier et maritime qui traversent les frontières provinciales ou internationales).



La réalisation de l'objet de la présente loi repose sur la reconnaissance des principes suivants:

- le droit de toute personne à être traitée avec dignité, quels que soient ses handicaps;
- le droit de toute personne à l'égalité des chances d'épanouissement, quels que soient ses handicaps;
- le droit de toute personne à un accès exempt d'obstacles et à une participation pleine et égale dans la société, quels que soient ses handicaps;
- le droit de toute personne d'avoir concrètement la possibilité de prendre des décisions pour elle-même, avec ou sans aide, quels que soient ses handicaps;
- le fait que les lois, politiques, programmes, services et structures doivent tenir compte des handicaps des personnes, des différentes façons dont elles interagissent au sein de leurs environnements ainsi que des formes multiples et intersectionnelles de discrimination et de marginalisation vécues par celles-ci;
- le fait que les personnes handicapées doivent participer à l'élaboration et à la conception des lois, des politiques, des programmes, des services et des structures;
- l'élaboration et la révision de normes d'accessibilité et la prise de règlements doivent être faites dans l'objectif d'atteindre le niveau d'accessibilité le plus élevé qui soit pour les personnes handicapées.

1.1 Notre vision de l'accessibilité

DHL Express Canada et tous ses sites sont accessibles à tous les employés et à tous les membres de la population, y compris les personnes handicapées. Nous apprécions les contributions que les personnes handicapées apportent à notre culture, à notre lieu de travail et à nos communautés.

1.2 Votre contribution

DHL Express s'engage à mettre en place un processus de retour d'information dans le cadre de son engagement en faveur de l'inclusion et de l'accessibilité. Tous les employés et les membres du public pourront nous aider à respecter notre plan d'accessibilité en partageant leurs idées et en nous faisant part de leurs commentaires constructifs sur la manière dont nous pouvons nous améliorer. Nous nous engageons à examiner tous les commentaires et à y répondre dans les meilleurs délais. Si vous souhaitez obtenir une copie de notre plan d'accessibilité dans un autre format, n'hésitez pas à nous contacter. Il y a plusieurs façons de nous contacter. Les commentaires anonymes sont également encouragés :



Contact : **Le responsable de l'accessibilité**

Adresse postale : 18 Parkshore Dr, Brampton, ON L6T 5M1

Courriel : accessibility-accessibilitecanada@dhl.com

Numéro de téléphone : 819-513-0276

Page Web : Page SmartConnect interne de DHL et <https://mydhl.express.dhl/ca/fr/home.html>
faire défiler la page principale pour trouver notre plan d'accessibilité

1.3 Définitions

Les définitions suivantes s'appliquent à l'ensemble du plan:

Obstacle : 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 : 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

Accessibilité : Le degré de facilité avec lequel quelque chose (par exemple, un appareil, un service, un environnement physique et des informations) peut être accessible, utilisé et apprécié par des personnes handicapées. Ce terme implique une planification, une conception ou un effort conscient pour s'assurer que quelque chose ne présente pas d'obstacle pour les personnes handicapées. L'accessibilité profite également à l'ensemble de la population en rendant les choses plus utilisables et plus pratiques pour tout le monde, y compris les personnes âgées et les familles avec de jeunes enfants.

1.4 Rapport sur notre plan

Conformément à la loi canadienne sur l'accessibilité, nous publierons un rapport annuel présentant les progrès réalisés dans le cadre de nos engagements visant à faire de DHL Express un lieu de travail plus accessible. En outre, notre plan d'accessibilité sera revu et mis à jour tous les trois ans. Nous évaluerons également nos progrès et mesurerons l'impact de notre plan sur notre organisation.



2 Plan d'Accessibilité:

2.1 Emploi

L'accessibilité doit être garantie à tous les stades de l'emploi. Cela implique de fournir des aménagements aux candidats et aux employés qui en font la demande et d'intégrer l'accessibilité dans nos politiques, procédures et pratiques en matière de recrutement, d'intégration, de développement de carrière, de voyages d'affaires, de congés et de programmes de retour au travail.

Actuellement, tous les dirigeants de notre organisation ont reçu une formation spécifique sur les préjugés inconscients et la sensibilisation. Notre politique d'adaptation et notre partenariat avec Inclusion Canada pour offrir des possibilités d'emploi aux personnes handicapées ne sont que quelques-uns des moyens mis en œuvre pour promouvoir l'accessibilité. Bien que d'excellents piliers soient en place, d'autres mesures seront nécessaires pour identifier tous les obstacles à l'emploi au sein de notre organisation.

Obstacle : Il peut être possible de supprimer d'autres obstacles à l'emploi et de faciliter les aménagements au cours des entrevues et de la phase d'intégration.

Actions :

- Nous examinerons et modifierons, le cas échéant, nos processus et politiques relatifs au cycle de vie des employés qui pourraient présenter des lacunes dans la mise en place d'un environnement de travail exempt d'obstacles.

Obstacle : Il pourrait être possible de faciliter l'emploi d'un plus grand nombre de personnes handicapées.

Actions :

- Bien que nous soyons actuellement partenaires d'Inclusion Canada dans certaines régions, nous envisageons la possibilité d'étendre nos relations avec des organisations similaires dans l'ensemble du Canada.



2.2 L'environnement bâti

L'environnement bâti englobe l'architecture, les caractéristiques et les équipements créés par l'homme, qui constituent le cadre physique dans lequel les individus vivent et travaillent. Lors de la construction et de la rénovation de ces structures et espaces publics, nous visons une conception universelle accessible à tous, dans la mesure du possible, sans nécessiter d'adaptation ou de conception spécialisée. Nous nous efforçons de créer des espaces faciles d'accès pour tous, sans barrières physiques.

Barrière : Nous sommes conscients que certaines de nos endroits peuvent encore imposer des contraintes à la mobilité des employés et des visiteurs handicapés.

Actions :

- Nous évaluerons nos installations afin de déterminer les espaces qui pourraient nécessiter des mesures d'amélioration pour l'accessibilité.
- Nous nous efforcerons de combler les lacunes en matière d'accessibilité que nous pourrions identifier dans nos espaces.

Obstacle : Nous sommes conscients que certains employés peuvent avoir besoin d'environnements et d'espaces audiovisuels spécifiques pour être productifs.

Actions :

- Nous étudierons la possibilité de réaménager certains de nos espaces afin d'offrir aux employés des environnements insonorisés adaptés à leur travail. Nous continuerons à nous efforcer d'améliorer les principaux équipements mis à la disposition des employés dans nos espaces.

2.3 Les technologies de l'information et des communications

Les technologies de l'information et de la communication sont divers outils et ressources technologiques utilisés pour transmettre, stocker, créer, partager, échanger des informations ou fournir un service à l'ensemble de la population. Nous nous engageons à veiller à ce que les ressources informatiques soient accessibles et puissent être utilisées par des personnes présentant un large éventail de capacités et de handicaps. Au fur et à mesure que la technologie évolue, les approches visant à garantir l'accessibilité doivent être réexaminées et tirer parti des progrès réalisés.



Barrière : Nous sommes conscients que le mode par défaut de certaines fonctions d'accessibilité disponibles dans nos outils de communication est désactivé, ce qui peut avoir une incidence sur la capacité des employés et des invités handicapés à les utiliser.

Actions :

- Nous étudierons la possibilité d'appliquer des fonctions d'interprétation simultanée, de traduction et de sous-titrage pour les réunions clés, les engagements avec les médias et les conférences, le cas échéant.
- Nous continuerons également à sensibiliser notre population sur les fonctions d'accessibilité disponibles pour les technologies de réunion en personne et hybrides.

2.4 Les communications, autres que les technologies de l'information et des communications

Le domaine prioritaire de la communication reconnaît que les gens communiquent, reçoivent et comprennent la communication de différentes manières. Une organisation est censée tenir compte de ces différences et fournir ses communications dans divers formats accessibles aux personnes qui en ont besoin. Parmi les produits de communication, on peut citer les panneaux, les documents, les formulaires, les factures et les reçus qui ne sont pas basés sur la technologie.

Obstacle : Nous sommes conscients que tous les modèles de documents, formats de fichiers et présentations ne répondent pas toujours aux besoins d'accessibilité de leurs utilisateurs.

Actions :

- Nous continuerons à examiner les options disponibles pour intégrer des fonctions d'accessibilité dans nos communications, produits et modèles internes et externes (par exemple, modèles de notes d'information, modèles PowerPoint, orientation).
- Nous développerons ou partagerons également des ressources pour les employés afin de rendre les documents et les communications accessibles.

2.5 L'acquisition de biens, de services et d'installations

La loi sur l'accessibilité au Canada nous oblige à prendre en compte les exigences en matière d'accessibilité pour les marchés publics et à inclure l'accessibilité dans la fourniture de biens, de services et d'installations, le cas échéant (par exemple, technologie, matériaux et équipements accessibles). Les considérations relatives à l'accessibilité et la conformité des fournisseurs sont pleinement intégrées dans le cadre d'approvisionnement de l'entreprise. Nous souhaitons toutefois continuer à veiller à ce que l'accessibilité continue à faire partie de notre processus d'achat et à cultiver des pratiques d'achat qui respectent l'inclusion des personnes handicapées.



Obstacle : DHL pourrait avoir l'occasion d'être plus direct en faisant de l'accessibilité une partie intégrante de sa politique d'achat.

Actions :

- Nous examinerons et envisagerons de réviser notre politique d'achat afin de lever les obstacles identifiés et de renforcer le fait que l'accessibilité doit être prise en compte lors de l'achat de biens et de services.

2.6 La conception et la prestation de programmes et de services

La manière dont l'entreprise conçoit et fournit ses programmes et services internes et externes joue un rôle important dans la promotion de l'accessibilité. Il s'agit notamment des programmes et des informations destinés aux employés actuels, aux retraités et au grand public. Dès le stade de la planification de ses activités et fonctions clés, DHL devrait intégrer des considérations relatives à l'accessibilité.

Obstacle : Il pourrait être possible d'assurer une plus grande cohérence avec les normes d'accessibilité dans les programmes et services de DHL Express.

Actions :

- Nous développerons des "meilleures pratiques" internes en matière d'accessibilité et nous examinerons les niveaux d'accessibilité aux principaux points d'interaction avec le public afin de nous assurer qu'ils respectent ces normes.

Obstacle : Nous avons constaté que nous limitons généralement la communication interne concernant les personnes handicapées que nous embauchons à la période où ces personnes sont embauchées. Il est possible d'être plus cohérent avec notre stratégie de communication interne afin de mieux faire connaître le partenariat de DHL avec Inclusion Canada.

Actions :

- Nous continuerons à communiquer le partenariat de DHL avec Inclusion Canada à notre personnel dans des formats plus accessibles afin de sensibiliser à la diversité de notre population et à notre participation au programme.

2.7 Les transports

DHL ne fournit pas de transports publics et n'a pas identifié d'obstacles dans ce domaine d'action de la Loi canadienne sur l'accessibilité.



3 Consultations

Notre plan d'accessibilité a été élaboré avec l'aide de notre comité DEIB, qui a pris le temps de répondre à nos questions concernant les sept domaines prioritaires énoncés dans la loi sur l'accessibilité et de nous faire part de ses commentaires sur notre version initiale. Tout au long de l'année 2023, les personnes handicapées présentes dans nos locaux de Brampton et de Montréal nous ont aidés à mettre l'accent sur les principales caractéristiques d'accessibilité à mettre en place. Elles ont participé à des discussions individuelles avec nos partenaires d'affaires en ressources humaines (PARH) et à des enquêtes à cette fin.

Nous avons également consulté deux PARH et des dirigeants d'entreprise qui ont été impliqués dans le partenariat Inclusion Canada, qui vise à intégrer les personnes handicapées dans les installations de DHL, et nous avons recueilli leurs commentaires sur le partenariat.

En 2023, nous avons également fourni une première version de notre plan à l'organisation Ready, Willing & Able pour qu'elle l'examine et nous fasse part de ses commentaires sur les améliorations possibles. L'organisation Ready, Willing & Able est un partenariat entre Inclusion Canada, l'Alliance canadienne de l'autisme et leurs organisations membres, qui s'efforce d'augmenter le nombre de personnes ayant une déficience intellectuelle dans les espaces de travail. Elle a constaté que les obstacles que nous avons identifiés et les mesures que nous avons proposées sont clairs, concis et solides, tout en nous rappelant que les besoins des personnes handicapées peuvent être en constante évolution.

4. Conclusion

DHL Express s'engage à créer une culture et un environnement accessibles où chacun - y compris les personnes handicapées - peut participer et évoluer professionnellement. Nous continuerons à consulter toutes les personnes et organisations clés pour nous assurer que nous réalisons les changements que nous nous sommes fixés dans ce plan.

