



L. HANSEN'S FORWARDING LTD RAPPORT D'ACTIVITÉ

L. Hansen's Forwarding Ltd
Accessibilité - RAPPORT D'AVANCEMENT

May 1, 2025

Généralités

L. Hansen's Forwarding Ltd. (LHF) s'engage à fournir un rapport d'avancement afin de respecter ses obligations en vertu de la Loi canadienne sur l'accessibilité (LCA) et du Règlement canadien sur l'accessibilité (RCA). Le présent rapport d'avancement fait le point sur les progrès réalisés dans la mise en œuvre du plan d'accessibilité.

Comment fournir une rétroaction :

L. Hansen's Forwarding Ltd. accueille favorablement la rétroaction concernant le plan d'accessibilité et les obstacles rencontrés par les personnes handicapées. Les commentaires peuvent être envoyés directement au **directeur, Ressources humaines**.

Nous accuserons réception de votre message de rétroaction de la même manière que vous nous l'avez envoyé, à moins qu'il n'ait été transmis de manière anonyme.

| | |
|---|--|
| Courrier ordinaire : | L. Hansen's Forwarding Ltd. Ressources humaines de l'entreprise 305 Milner Ave, Scarborough (Ontario) M1B 3V4 |
| Courriel : | Accessibility@LHF.com |
| Téléphone : | 1 888 420-8888 |
| En personne : | Adressez-vous à un directeur de succursale dans n'importe quel emplacement. |
| Soumettez votre rétroaction en ligne : | Formulaire d'accessibilité de LHF |

Vous pouvez également utiliser les coordonnées indiquées ci-dessus pour demander une copie de notre plan d'accessibilité dans des **formats alternatifs tels que** : imprimé, gros caractères, braille, audio ou un format électronique compatible avec la technologie d'adaptation requise pour répondre aux besoins des personnes handicapées. Nous vous fournirons le format demandé dans les plus brefs délais. Les délais pour les formats braille et audio peuvent aller jusqu'à 45 jours. Les délais pour les imprimés, les gros caractères et les formats électroniques peuvent aller jusqu'à 15 jours.

Rétroaction

Sur la base de la rétroaction reçue lors des consultations sur notre plan d'accessibilité publié le 10 octobre 2024, nous avons abordé et éliminé les obstacles.

- Un (1) commentaire a été reçu de la part d'un membre du personnel ayant une déficience auditive.
- Nous avons assuré le suivi auprès du service Technologies de l'information et du directeur de succursale et leur avons confié la responsabilité d'éliminer l'obstacle en question.
- Des actions ont été mises en œuvre pour supprimer l'obstacle sur la base de la suggestion de l'employé.

Consultations

Nous avons discuté avec la personne qui a accepté de nous parler de son handicap et nous avons pris connaissance des difficultés qu'elle rencontrait lors de l'utilisation de l'équipement mis à sa disposition pour communiquer avec la clientèle.

- La première réunion, de nature exploratoire, a eu lieu le 3 octobre 2024 virtuellement sur TEAMS en compagnie du directeur, Ressources humaines.
- Le directeur de succursale a chapeauté les réunions suivantes en personne au bureau de Calgary.
- Nous avons demandé à la personne ayant une déficience auditive de nous faire des suggestions quant au meilleur choix de casque d'écoute à utiliser avec ses appareils auditifs et elle nous a recommandé un dispositif sans fil.
- Elle était reconnaissante d'avoir eu l'occasion de nous faire part de ses difficultés et satisfaite des mesures que nous nous sommes engagés à prendre pour éliminer l'obstacle.

Accessibilité

Nous avons rendu nos consultations accessibles en effectuant ce qui suit :

- Organiser des réunions en fonction de l'horaire de travail du membre du personnel afin d'assurer une consultation fructueuse et significative.
- Veiller au respect de sa vie privée.
- Fournir un casque d'écoute sans fil pour une utilisation permanente.

Personnes consultées

Sur la base des résultats du sondage, nous avons consulté les personnes qui désiraient nous faire part des obstacles liés à leur déficience ou de leurs problèmes de santé physique sur lesquels des éclaircissements étaient nécessaires pour comprendre l'accessibilité.

- Nombre total de participants (sans compter les membres de notre organisation) : **3**
- Nombre de participants ayant une déficience : **1**
- Types de déficience représentés : **auditive**

PROGRÈS

Les progrès réalisés depuis la mise en œuvre de notre plan d'accessibilité sont satisfaisants. Voici une mise à jour concernant notre plan d'accessibilité.

Emploi

L. Hansen's Forwarding s'engage à maintenir un lieu de travail inclusif et accessible, exempt de discrimination et de toute forme de harcèlement.

Les actions spécifiées dans notre plan d'accessibilité ont été couronnées de succès et aucun autre obstacle n'a été identifié.

a. Recrutement

- Toutes les offres d'emploi mentionnent notre engagement en faveur de l'accessibilité et de l'inclusion et expliquent comment demander des aménagements liés à un handicap. Nous avons ajouté à toutes nos offres d'emploi un texte qui mentionne notre engagement en faveur de l'accessibilité et de l'inclusion et qui explique aux candidats comment demander des aménagements. Nous avons inclus des exemples d'aménagements dans notre processus de recrutement, comme la mise à disposition d'un interprète en langue des signes pour un entretien d'embauche.
- **État d'avancement** : Depuis le 1er octobre 2024 et cela reste notre pratique générale.

b. Formation sur l'accessibilité

- Tous les cadres et le personnel des ressources humaines (RH) sont tenus de suivre une formation sur l'accessibilité. Cette formation explique la nécessité d'offrir aux employés handicapés des chances égales de progresser dans leur carrière.
- **État d'avancement** : Inclus dans l'intégration de tous les nouveaux cadres ou employés des ressources humaines.

c. Formation sur l'obligation d'adaptation

- Tous les membres de la direction sont tenus de suivre une formation sur l'obligation d'adaptation dans les six mois suivant la publication de notre plan d'accessibilité. Cette formation détaille l'obligation de l'employeur de procéder à des aménagements sur la base de divers motifs liés aux droits de l'homme et décrit les différents types d'aménagements qui peuvent être utilisés.
- Les cadres utilisent désormais une lettre officielle d'examen des demandes d'aménagements pour discuter avec les employés des aménagements appropriés.
- **État d'avancement** : Inclus dans le programme d'intégration des gestionnaires.

L'environnement bâti

- Il n'y a pas d'obstacles connus et aucun retour d'information n'a été reçu depuis la publication du plan d'accessibilité.

Technologies de l'information et de la communication

- Aucun nouvel obstacle n'a été signalé.

Communication, autre que les technologies de l'information et de la communication

- Il n'existe aucun obstacle connu et aucun retour d'information n'a été reçu depuis la publication du plan d'accessibilité.
- Le plan d'accessibilité a été traduit en français et publié sur le site web de l'entreprise.
- L'entreprise a officiellement lancé son portail numérique en ligne pour les employés, appelé « HGC Insider », une nouvelle destination unique pour tout ce qui concerne les ressources humaines, offrant un accès 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7 à la technologie des ressources humaines, aux avantages sociaux, aux programmes de ressources humaines, aux politiques, aux ressources en matière de santé et de sécurité et aux programmes de réduction pour les employés.
- Les employés peuvent rester informés et engagés grâce à des articles intéressants sur les événements qui se produisent dans l'ensemble du Groupe d'entreprises Hansen. Le HGC Insider propose des formulaires à remplir, des brochures lisibles et des liens vers les sites web de nos précieux partenaires.

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

- Il n'y a pas d'obstacles connus et aucun retour d'information n'a été reçu depuis la publication du plan d'accessibilité.

La conception et la fourniture de programmes et de services

- Il n'y a pas d'obstacles connus et aucun retour d'information n'a été reçu depuis la publication du plan d'accessibilité.

Les transports

- Il n'existe aucun obstacle connu et aucun retour d'information n'a été reçu depuis la publication du plan d'accessibilité.

D'AUTRES PROGRÈS :

Engagement des employés:

Les directeurs d'agence continuent de profiter des réunions du comité mixte sur la santé et la sécurité pour discuter de l'accessibilité, répondre aux questions et encourager la participation au processus de retour d'information en ce qui concerne les employés et les clients susceptibles de visiter l'agence.

Commission de travail :

Le directeur des ressources humaines continue de diriger le programme de conformité en matière d'accessibilité au niveau interne en sensibilisant à l'accessibilité, en rendant compte de l'avancement des activités lors des réunions de gestion, en fournissant des guides ou des ressources sur le handicap et en soutenant le leadership par le biais d'aménagements pour les employés.

CONCLUSION

L. Hansen's Forwarding Ltd. continue de suivre et de mesurer les progrès réalisés pour s'assurer que l'entreprise supprime les obstacles identifiés. Nous encourageons le retour d'informations à l'aide du processus de retour d'informations qui sera précieux pour garantir un environnement de travail inclusif et accessible aux personnes handicapées et pour améliorer l'efficacité de notre programme de conformité à l'ACA. Toute la documentation relative à notre programme d'accessibilité sera conservée pendant sept ans.