

PLAN D'ACCESSIBILITÉ

GÉNÉRAL

Nom du poste ou de la personne chargée de recevoir la rétroaction au nom de Trimac :

Rhonda Leason, vice-présidente des ressources humaines et de la culture (rleason@trimac.com)
326, 11^e avenue S.O., bureau 700-II, Calgary (Alberta) T2R 0C5

L'environnement bâti :

Nous maintiendrons un lieu de travail qui répond aux divers besoins des employés handicapés. Nous repérerons et éliminerons tout obstacle entravant la participation pleine et égale des personnes handicapées à tous les aspects de leur emploi. Il s'agit notamment de fournir des adaptations raisonnables, d'élaborer des politiques et des procédures en matière d'accessibilité et de favoriser une culture d'entreprise qui valorise et promeut l'accessibilité.

Exemples relatifs à l'industrie des transports :

- des panneaux de signalisation à l'intérieur et sur les lieux de notre terminal/succursale;
- des toilettes accessibles;
- un accès facile à un stationnement et à une piste accessibles, facilitant ainsi les déplacements vers et depuis le terminal ou la succursale.

OBSTACLES	DÉMARCHE/MESURES	RESPONSABILITÉ	CALENDRIER D'EXÉCUTION
Plans d'évacuation	Documenter et examiner les plans d'évacuation de concert avec les employés handicapés.	Sécurité	2024 – en cours
Enquête sur les questions ou incidents relatifs à l'hygiène et la sécurité du travail	L'intégration d'une perspective d'accessibilité dans les enquêtes sur les incidents relatifs à l'hygiène et la sécurité du travail et les problèmes liés au lieu de travail est cruciale pour garantir que les besoins de toute personne, y compris les personnes handicapées, sont pris en compte.	Sécurité	2024 – en cours



Certains endroits du bureau, de l'atelier et du parc à camions peuvent entraver la mobilité des employés et des visiteurs handicapés.	Établir un comité consultatif composé de parties prenantes internes qui fournira une rétroaction sur toute proposition de modification concernant l'aménagement et l'architecture de nos bâtiments, en adoptant une démarche stratégique et inclusive.	Sécurité /Ressources humaines	2024 – en cours
---	--	-------------------------------	-----------------

Technologies de l'information et de la communication (TIC) :

L'entreprise poursuivra ses efforts d'amélioration continue des normes d'accessibilité du Web afin de garantir aux personnes handicapées un accès égal et efficace à son contenu numérique, en éliminant les obstacles et en améliorant l'inclusivité.

OBSTACLES	DÉMARCHE/MESURES	RESPONSABILITÉ	CALENDRIER D'EXÉCUTION
Nouvelles technologies et plateformes	Intégrer des considérations d'accessibilité dans notre processus d'acquisition de technologies afin de garantir un environnement numérique inclusif et un milieu de travail plus accessible.	Technologies de l'information	2024 – en cours
Bilan des technologies	Examiner l'ensemble des technologies utilisées dans les salles de conférence, de formation et de réunion afin de s'assurer qu'elles répondent aux exigences en matière d'accessibilité ainsi qu'aux exigences en matière de législation et de politique.	Technologies de l'information	2024 – en cours
Participation à des plateformes de collaboration	Participer en groupes par l'intermédiaire des plateformes de collaboration du	Technologies de l'information	2024 – en cours



	gouvernement du Canada afin de se renseigner sur les pratiques d'excellence qui contribuent à faire progresser l'accessibilité des TIC conformément aux exigences gouvernementales.		
Formation	Sensibiliser le service informatique à l'accessibilité et à l'apprentissage et collaborer sur la façon d'adapter les services et les interactions à l'intention des personnes handicapées.	Formation et perfectionnement	2024 – en cours

Communications autres que les TIC :

Notre entreprise s'engage à favoriser l'inclusivité en offrant des communications dans divers formats aux employés nécessitant des adaptations. Cela comprend les matériels non technologiques, tels que les panneaux de signalisation, les formulaires, les factures et les reçus. Nous veillons en priorité à garantir l'accessibilité des documents essentiels en les fournissant, à la demande, en formats adaptés. Cette démarche proactive témoigne de notre engagement à répondre aux divers besoins de notre personnel et à favoriser un milieu de travail inclusif et solidaire.

OBSTACLES	DÉMARCHE/MESURES	RESPONSABILITÉ	CALENDRIER D'EXÉCUTION
Veiller à ce que les documents et les communications soient offerts aux employés dans des formats accessibles, le cas échéant.	Élaborer et mettre en œuvre un processus cohérent pour veiller à ce que les matériels soient offerts dans différents formats (par ex., imprimé, en gros caractères, sous-titré, numérique, etc.) et à ce qu'ils soient compatibles avec les technologies informatiques adaptées.	Communications	2024 – en cours

Approvisionnement en biens, services et installations :



Les efforts dans le domaine de l'approvisionnement en biens, services et installations s'engagent à intégrer des considérations relatives à l'accessibilité dès le début du processus d'achat, et ce à tous les niveaux de l'organisation. Cet engagement garantit que l'accessibilité soit un élément fondamental des pratiques de prise de décision et d'approvisionnement.

OBSTACLES	DÉMARCHE/MESURES	RESPONSABILITÉ	CALENDRIER D'EXÉCUTION
Évaluation des procédures d'approvisionnement	Élaborer une liste de vérification en matière d'accessibilité et l'intégrer dans nos procédures d'approvisionnement relatives à l'achat de biens et de services.	Approvisionnement	2024 – en cours

Conception et mise en œuvre de programmes et de services :

Les efforts dans ce domaine seront axés sur l'intégration de considérations relatives à l'accessibilité dès la conception des programmes et services internes et externes de l'entreprise. Cet engagement témoigne de notre détermination à garantir que l'inclusivité fait partie intégrante du processus de conception et de mise en œuvre, permettant ainsi la création de programmes et de services accessibles pour tous, qu'il s'agisse ou non d'une situation de handicap.

OBSTACLES	DÉMARCHE/MESURES	RESPONSABILITÉ	CALENDRIER D'EXÉCUTION
Une évaluation exhaustive des programmes et des services actuels	Garantir l'accessibilité des programmes et des services pour tous.	Ressources humaines	2024 – en cours
Liste de vérification en matière d'accessibilité	Introduire une liste de vérification en matière d'accessibilité afin de garantir l'intégration des considérations relatives à l'accessibilité dans tous les nouveaux programmes et services.	Ressources humaines	2024 – en cours
Formation obligatoire	Former l'équipe des ressources humaines concernant la <i>Loi canadienne sur l'accessibilité</i> et le <i>Règlement canadien sur l'accessibilité</i> .	Ressources humaines	2024 – en cours



MÉTHODE

Trimac s'engage à créer un milieu qui favorise la diversité et le soutien des personnes de toutes capacités. Nous nous engageons également à garantir l'accessibilité de notre lieu de travail et à éliminer tout obstacle.

1. Communication
 - a. Veiller à ce que le plan d'accessibilité soit communiqué à tous les employés. Nous veillerons à ce que le plan soit facilement accessible sur l'intranet de notre entreprise ou sur toute autre plateforme de communication interne.
2. Conception de sondage
 - a. Élaborer un (des) sondage(s) exhaustif(s) abordant toute une gamme de sujets liés à l'accessibilité, ainsi que la collecte de rétroaction sur les mesures d'adaptation matérielle, l'accessibilité numérique et les préférences en matière de communication.
3. Distribution de sondage inclusif
 - a. Veiller à ce que le sondage soit distribué dans des formats accessibles afin de répondre aux besoins divers des employés. Par exemple, nous proposerons des options pour des formats en gros caractères ou des formats numériques compatibles avec les lecteurs d'écran.
4. Rétroaction anonyme
 - a. Donner aux employés la possibilité de fournir une rétroaction de façon anonyme. Cela peut favoriser des réponses plus franches et plus honnêtes, particulièrement lorsqu'il s'agit de sujets délicats.
5. Groupes de travail consacrés à cette question
 - a. Créer des groupes de travail composés d'employés ayant divers acquis, y compris des personnes handicapées.
6. Formation à l'accessibilité
 - a. Fournir une formation à l'accessibilité à tous les employés, cadres et directeurs afin de les sensibiliser à l'importance de privilégier un milieu de travail inclusif.
7. Examen de la politique
 - a. Examiner et mettre à jour notre politique en matière d'accessibilité afin de veiller à ce qu'elle soit alignée sur les modifications apportées à la législation.
8. Ressources en matière d'accessibilité
 - a. Fournir des ressources et un soutien aux employés handicapés, tels que des technologies d'aide, des régimes de travail flexible et tout autre adaptation jugée nécessaire conformément à la législation.

APPLICABLE

Le plan d'accessibilité ci-dessus est un plan commun applicable aux entreprises suivantes, soumises à la réglementation fédérale :

- Trimac Transportation Service Inc.
- H.M. Trimble & Sons (1983) Ltd.
- Bulk Plus Logistics Ltd.
- Bessette et Boudreau Inc (B&B)



ANNEXE : DÉFINITIONS

Accessibilité

« Le degré de facilité avec lequel une chose (par ex., un appareil, un service, un milieu physique ou une information) peut être accédée et utilisée de façon agréable par des personnes handicapées. Ce terme sous-entend une planification, une conception ou un effort délibéré pour garantir qu'une chose ne présente aucun obstacle pour les personnes handicapées. L'accessibilité présente également des avantages pour l'ensemble du grand public en rendant les choses plus utilisables et plus pratiques pour tous, y compris les personnes âgées et les familles avec de jeunes enfants. »

Obstacle

La *Loi canadienne sur l'accessibilité* définit un obstacle comme étant « 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 un handicap comme étant une « 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. »