

## Plan d'Accessibilité 2024-2026 de Wellington Motor Freight

Préparé par : Jessica Mata (Directrice des Ressources Humaines)

[hrexecutive@wellingtonmotorfreight.com](mailto:hrexecutive@wellingtonmotorfreight.com)

Les commentaires doivent être envoyés à : identique à ci-dessus

### Général :

Wellington Motor Freight s'engage à promouvoir une culture d'inclusivité et d'accessibilité, qui fait partie intégrante de nos valeurs d'entreprise. Nous croyons que garantir l'accès à tous est essentiel non seulement pour la croissance et la compétitivité de notre organisation dans le secteur du transport, mais aussi pour contribuer à un Canada sans barrières pour tous. Pour atteindre cet objectif, nous développons un cadre d'accessibilité qui améliorera l'expérience de nos employés ainsi que du public vis-à-vis de nos services, produits et installations. Nous reconnaissons que créer un environnement sans barrières prend du temps, c'est pourquoi nous nous engageons à fournir des efforts continus pour identifier, supprimer et prévenir les obstacles. Notre Plan d'Accessibilité initial, élaboré conformément à la Loi canadienne sur l'accessibilité, servira de guide pour respecter nos engagements en matière d'accessibilité et bâtir une culture favorisant l'accessibilité. Nous reconnaissons l'importance de comprendre les besoins des personnes handicapées, et c'est pourquoi nous avons impliqué des employés s'identifiant comme ayant un handicap dans l'élaboration de notre plan via un sondage anonyme à l'échelle de l'entreprise, conçu pour les employés handicapés et leurs alliés, ainsi que des entretiens individuels avec des employés s'identifiant comme étant des personnes handicapées.

Ce plan d'accessibilité est disponible dans l'un des formats suivants sur demande :

- Impression ;
- Impression en gros caractères ;
- Braille ;
- Audio ; et
- Électronique.

Wellington Motor Freight apprécie les retours du public, des parties prenantes et des employés concernant notre Plan d'Accessibilité. Vos commentaires sont cruciaux pour nos efforts visant à promouvoir l'accessibilité et l'inclusivité. Veuillez utiliser l'un des moyens de contact ci-dessous pour soumettre vos questions ou commentaires. Nous répondrons rapidement à tous les retours reçus. Si vous avez besoin d'assistance lors de l'envoi de vos commentaires, veuillez nous en informer et nous nous efforcerons de satisfaire vos besoins.

Jessica Mata

Directrice des Ressources Humaines

(519) 766-5862

[hrexecutive@wellingtonmotorfreight.com](mailto:hrexecutive@wellingtonmotorfreight.com)

7419 McLean Road W, Puslinch ON, N0B 2J0

## **TRAITEMENT DES DOMAINES IDENTIFIÉS DANS LA LOI CANADIENNE SUR L'ACCESSIBILITÉ**

Conformément à la Loi canadienne sur l'accessibilité, nous avons minutieusement identifié les obstacles au sein de notre organisation qui entravent l'accessibilité dans les 7 domaines clés énoncés à l'article 5 de la LCA. Avec la ferme conviction de l'importance de l'accès et de la participation égaux, nous sommes déterminés à prendre des mesures proactives pour traiter ces obstacles et garantir une expérience inclusive pour tous.

### **1. Emploi**

**Obstacle 1:** Nous avons identifié un obstacle au sein de notre organisation concernant la sous-représentation des employés handicapés dans notre main-d'œuvre.

Malgré notre engagement en faveur de l'inclusivité, nous reconnaissons la nécessité de traiter cette disparité de manière proactive et de créer des opportunités d'emploi égales pour les personnes handicapées.

- Nous allons éduquer les responsables du recrutement sur le recrutement accessible et sans obstacles.
- Nous utiliserons un langage qui encourage et accueille les personnes handicapées à postuler à nos offres d'emploi, en mettant l'accent sur notre engagement à fournir des opportunités égales et des aménagements raisonnables tout au long du processus de recrutement.
- Nous fournirons un point de contact clair au sein de notre organisation, afin que les candidats handicapés puissent facilement demander des aménagements pendant les étapes de candidature et d'entretien. Cette personne de contact sera informée des questions d'accessibilité et sera prête à répondre aux besoins individuels.
- Nous encouragerons les responsables du recrutement à effectuer des entretiens à distance comme pratique standard. Cette approche offrira plus de flexibilité et d'accessibilité, permettant aux candidats de participer au processus de recrutement depuis l'endroit de leur choix.

**Obstacle 2:** Conscients de l'importance de la transparence et de la clarté, nous comprenons la nécessité d'améliorer nos pratiques de communication pour nous assurer que les individus soient pleinement informés de la diversité et de la variété des aménagements qui leur sont offerts.

Pour traiter cet obstacle, nous prenons des mesures proactives pour améliorer nos efforts de communication et garantir que les personnes handicapées aient des informations complètes concernant les options d'aménagement et le processus associé.

- Nous allons procéder à une évaluation approfondie de notre processus actuel d'aménagement, en examinant chaque étape afin d'identifier les domaines à améliorer. Cette évaluation inclura des retours d'employés, de défenseurs des droits des personnes handicapées et des parties prenantes pertinentes, ce qui nous permettra de mieux comprendre les lacunes ou défis potentiels.

- Nous allons développer des lignes directrices complètes et des documents qui détailleront clairement le processus d'aménagement, y compris les formulaires nécessaires, les délais et les responsabilités de toutes les parties impliquées. Cette ressource servira de référence précieuse pour les employés, les gestionnaires et le personnel RH, assurant la cohérence et la clarté tout au long du processus d'aménagement.

## 2. Environnement bâti

**Obstacle 3:** Nous avons identifié l'absence de portes automatiques dans nos toilettes accessibles. Cette limitation entrave l'accès facile pour les personnes handicapées, affectant leur indépendance et leur expérience globale. Reconnaisant l'importance de créer des espaces entièrement inclusifs, nous nous engageons à traiter cet obstacle et à améliorer l'accessibilité de nos installations sanitaires.

- Nous procéderons à un examen complet de l'accessibilité de nos installations sanitaires, en mettant l'accent sur les toilettes accessibles. Cet examen évaluera l'état actuel des caractéristiques d'accessibilité, y compris l'absence de portes automatiques.
- Nous prioriserons l'installation de portes automatiques dans nos toilettes accessibles. Les portes automatiques offriront une expérience fluide et indépendante pour les personnes handicapées, leur permettant d'entrer et de sortir des toilettes sans assistance physique. Cette amélioration renforcera la confidentialité, la commodité et la dignité de tous les utilisateurs.

## 3. Technologies de l'information et de la communication (TIC)

**Obstacle 4:** Il y a un manque d'expertise en accessibilité au sein de notre équipe informatique, ce qui nuit à leur capacité à aider efficacement les personnes handicapées sur leur lieu de travail. Reconnaisant l'importance d'une équipe informatique informée et réactive, nous sommes déterminés à traiter cet obstacle et à étendre notre maîtrise de la technologie accessible.

- Nous offrirons des sessions de formation complètes sur l'accessibilité à nos membres de l'équipe informatique. Ces sessions couvriront divers aspects de la technologie d'accessibilité, y compris les dispositifs d'assistance, les logiciels adaptatifs et les meilleures pratiques en matière d'accessibilité.

**Obstacle 5:** Nous avons identifié une sous-utilisation des capacités d'accessibilité dans les outils et logiciels que nous utilisons.

Malgré la disponibilité de ces fonctionnalités, leur potentiel à promouvoir l'inclusivité reste largement inexploité. Reconnaisant l'importance d'exploiter la technologie pour autonomiser toutes les personnes, nous nous engageons à traiter cet obstacle et à maximiser le potentiel d'accessibilité de nos outils et logiciels.

- Nous établirons un ensemble de critères d'évaluation de l'accessibilité que chaque achat

technologique potentiel devra respecter. Ces critères seront alignés sur les normes d'accessibilité reconnues dans l'industrie, telles que les WCAG 2.1 (Directives pour l'accessibilité du contenu Web), et couvriront divers aspects, notamment l'utilisabilité, la compatibilité avec les technologies d'assistance, l'accessibilité au clavier, la conception visuelle et la clarté du contenu.

- Nous exigerons des fournisseurs potentiels qu'ils fournissent une documentation détaillée sur l'accessibilité de leurs produits. Cette documentation devra détailler les caractéristiques d'accessibilité spécifiques de la technologie.
- Nous effectuerons des tests d'accessibilité approfondis et une vérification des achats technologiques potentiels.
- Nous mettrons en place un système de suivi continu de l'accessibilité des technologies que nous acquérons. Cela comprendra des revues périodiques, des mécanismes de rétroaction des utilisateurs et des évaluations régulières pour garantir le respect continu des normes d'accessibilité.

#### 4. Communication autre que TIC

**Obstacle 6:** Notre organisation manque d'un processus standardisé pour garantir la disponibilité rapide de formats de communication alternatifs pour les employés et les parties prenantes. Nous nous engageons à corriger cette lacune en mettant en place un système garantissant des options de communication accessibles lorsque cela est nécessaire.

- Nous identifierons des prestataires de services adaptés et établirons des contrats ou accords avec eux.
- Nous développerons des procédures détaillées pour standardiser le processus de fourniture de formats de communication

**Obstacle 7 :** Nous avons identifié une absence de langage clair dans nos communications. Cette limitation entrave l'accessibilité et la compréhension pour les personnes ayant des niveaux de littératie variés, des handicaps cognitifs ou dont la langue maternelle n'est pas la langue principale utilisée dans nos communications.

- Nous mènerons des recherches et des analyses approfondies pour acquérir une compréhension approfondie des principes et des meilleures pratiques du langage clair.
- Nous développerons des directives de langage clair adaptées aux besoins de communication de notre organisation. Ces directives fourniront des instructions claires sur la manière de simplifier le langage, de structurer l'information et de garantir la clarté et l'accessibilité dans nos communications écrites et verbales.
- Nous fournirons une formation ciblée et une éducation à nos équipes de communication et aux parties prenantes concernées. Cette formation se concentrera sur la sensibilisation à l'importance du langage clair, le développement de compétences en rédaction en langage clair et la promotion d'une culture de communication claire et accessible.

- Nous effectuerons un examen de nos communications existantes afin d'identifier les possibilités d'intégrer un langage clair.

### **5. Approvisionnement en biens, services et installations**

Nous n'avons identifié aucun obstacle dans nos pratiques d'approvisionnement qui nuise à l'accessibilité. Nous continuerons de revoir et de peaufiner nos politiques d'approvisionnement afin de renforcer l'exigence selon laquelle l'accessibilité doit être prise en compte lors de l'acquisition de biens et de services. En intégrant de manière proactive les exigences en matière d'accessibilité dans nos politiques et lignes directrices d'approvisionnement, nous renforçons notre engagement envers la création d'un environnement inclusif et accessible.

### **6. Conception et prestation de programmes et services**

**Obstacle 8 :** Nous manquons d'une mesure normalisée pour évaluer l'accessibilité de nos programmes, événements et initiatives internes et externes.

- Nous visons à fournir un cadre cohérent pour évaluer l'accessibilité de nos initiatives, afin que les personnes de toutes capacités puissent y participer pleinement et en tirer profit.
- Nous développerons une liste de vérification de l'accessibilité. Celle-ci servira d'outil pratique pour guider notre processus d'évaluation, en nous assurant d'évaluer systématiquement les considérations clés en matière d'accessibilité.
- Nous réviserons régulièrement la liste de vérification de l'accessibilité.
- Nous formerons les personnes chargées de développer des programmes, processus et procédures à la Loi canadienne sur l'accessibilité et à ses règlements, afin de favoriser l'inclusion et la conformité.

### **7. Transport**

**Obstacle 9 :** Le processus pour monter dans un camion de transport peut devenir problématique pour les conducteurs en raison de la nature répétitive et de la hauteur des marches. Cela représente un défi particulier pour les personnes ayant des limitations motrices, car cela peut restreindre leur capacité à accomplir efficacement leurs tâches professionnelles.

- Nous fournirons et installerons des marches de tracteur prolongées ou des marches pliantes, lorsque cela est applicable, afin de réduire la distance à grimper pour accéder à la cabine du camion.
- Nous installerons des sièges pivotants, lorsque cela est applicable, pour améliorer l'accès aux cabines de camion.

---

## **CONSULTATIONS**

Conformément à l'engagement de Wellington à créer un milieu de travail inclusif, nous avons

élaboré notre Plan d'accessibilité de manière collaborative, en menant de vastes consultations auprès de nos employés, y compris ceux en situation de handicap et leurs alliés. Cela garantit que leurs perspectives et idées précieuses sont intégrées à nos efforts pour rendre notre environnement de travail accessible à tous.

Nous avons recueilli des commentaires et des suggestions de la part de nos membres d'équipe de deux manières différentes :

- **Sondage anonyme à l'échelle de l'entreprise** : Nous avons distribué un sondage détaillé à tous les employés, en encourageant les personnes en situation de handicap et leurs alliés à y participer. Le sondage couvrait divers aspects de l'accessibilité et a recueilli plus de 50 réponses. Cela nous a permis d'obtenir une diversité de points de vue et des observations précieuses sur les obstacles à l'accessibilité et les solutions potentielles au sein de notre organisation.
- **Entretiens individuels** : Nous avons contacté nos employés qui se sont auto-identifiés comme personnes en situation de handicap et avons mené des entretiens personnalisés avec ceux qui ont accepté de partager leur expérience vécue au sein de notre organisation. Grâce à ces échanges significatifs, nous sommes mieux outillés pour développer des stratégies et des initiatives ciblées répondant aux besoins spécifiques de nos employés en situation de handicap. Pour suivre nos progrès et assurer la mise en œuvre réussie des changements décrits dans notre Plan d'accessibilité, nous maintiendrons une initiative de sondage continue. Cette initiative inclura tous les employés.