

## Plan d'accessibilité de Wellington Group of Companies

Plan d'accessibilité (2024-2026)

Mis à jour : mai 2026

Prochaine révision : mai 2027

Préparé par : Julie Lunshof (directrice, Personnes et culture)

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

Les commentaires doivent être envoyés à l'adresse courriel ci-dessus.

### Généralités :

Le présent plan d'accessibilité s'applique aux entités sous réglementation fédérale et provinciale au sein de Wellington Group of Companies (WGOC), notamment Wellington Motor Freight, Wellington Supply Chain, Wellington Work Force, Contract Express et les divisions opérationnelles associées, lorsque cela est applicable en vertu de la Loi canadienne sur l'accessibilité (LCA) et de la Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario (LAPHO). WGOC s'engage à promouvoir une culture d'inclusion et d'accessibilité comme partie intégrante de ses valeurs d'entreprise. Nous croyons que l'accès pour tous est essentiel non seulement à la croissance et à la compétitivité de notre organisation dans le secteur du transport, mais aussi à la création d'un Canada sans obstacles pour tous. Pour y parvenir, nous élaborons un cadre d'accessibilité qui améliorera l'expérience de nos employés et du public à l'égard de nos services, produits et installations. Nous reconnaissons que la création d'un environnement sans obstacles prend du temps; c'est pourquoi nous sommes déterminés à poursuivre nos efforts afin de repérer, d'éliminer et de 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 confiante en matière d'accessibilité. WGOC s'engage à respecter ses obligations en vertu de la Loi canadienne sur l'accessibilité (LCA) et de la Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario (LAPHO), le cas échéant. Nous reconnaissons l'importance de comprendre les besoins des personnes handicapées; pour cette raison, nous avons fait participer à l'élaboration de notre plan des employés qui s'identifient comme ayant un handicap, au moyen d'un sondage anonyme mené à l'échelle de l'entreprise auprès des employés handicapés et de leurs alliés, ainsi que d'entrevues individuelles avec des employés qui s'identifient comme des personnes ayant un ou plusieurs handicaps.

Le présent plan d'accessibilité est offert dans l'un ou l'autre des formats suivants, sur demande :

- Version imprimée;
- Gros caractères;
- Braille;

- Audio; et
- Électronique.

WGOC accorde de l'importance aux commentaires du public, des parties prenantes et des employés concernant son plan d'accessibilité. Vos commentaires sont essentiels à nos efforts pour promouvoir l'accessibilité et l'inclusion. Veuillez utiliser l'une des méthodes de communication ci-dessous pour transmettre votre demande ou vos commentaires. Nous répondrons rapidement à tous les commentaires reçus. Si vous avez besoin d'aide pour soumettre vos commentaires, veuillez nous en informer, et nous nous efforcerons de répondre à vos besoins. Les commentaires peuvent être soumis de façon anonyme. Des mesures de soutien et des formats de communication accessibles sont offerts sur demande. WGOC accusera réception des commentaires relatifs à l'accessibilité en temps opportun et examinera les soumissions dans le cadre de son processus continu d'amélioration de l'accessibilité.

Julie Lunshof  
Directrice, Personnes et culture  
(905) 691-6985  
hrexecutive@wellingtonmotorfreight.com  
7419 McLean Road W, Puslinch ON, N0B 2J0

### **DOMAINES VISÉS PAR LA LOI CANADIENNE SUR L'ACCESSIBILITÉ**

Conformément à la Loi canadienne sur l'accessibilité, nous avons soigneusement cerné, au sein de notre organisation, les obstacles qui nuisent à l'accessibilité dans les sept domaines clés énoncés à l'article 5 de la LCA. Convaincus de l'importance d'un accès et d'une participation équitables, nous sommes résolus à prendre des mesures proactives pour éliminer ces obstacles et assurer une expérience inclusive pour tous.

#### **1. Emploi**

*Obstacle 1 : Nous avons relevé un obstacle au sein de notre organisation concernant la sous-représentation des employés handicapés dans notre effectif.*

Malgré notre engagement envers l'inclusion, nous reconnaissons la nécessité de corriger cette disparité de manière proactive et de créer des possibilités d'emploi équitables pour les personnes handicapées.

État : En cours

- Nous sensibiliserons les gestionnaires recruteurs aux pratiques de recrutement accessibles et sans obstacles.

- Nous utiliserons un langage qui encourage et accueille les personnes handicapées à postuler à nos emplois, en soulignant notre engagement à offrir des chances égales et des mesures d'adaptation raisonnables tout au long du processus d'embauche.
- Nous fournirons un point de contact clair au sein de notre organisation afin que les candidats handicapés puissent facilement demander des mesures d'adaptation pendant les étapes de candidature et d'entrevue. Cette personne-ressource connaîtra les enjeux d'accessibilité et sera prête à répondre aux besoins individuels.
- Nous veillerons à ce que des renseignements individualisés sur les interventions d'urgence en milieu de travail soient fournis aux employés qui ont besoin de mesures d'adaptation en raison d'un handicap, et nous réviserons ces soutiens lorsque les besoins du milieu de travail ou la situation de l'employé changent.
- Nous encouragerons les gestionnaires recruteurs à mener des entrevues à distance comme pratique courante. Cette approche offrira une flexibilité et une accessibilité accrues, permettant aux candidats de participer au processus d'embauche à partir de l'endroit de leur choix.

*Obstacle 2 : Reconnaissant l'importance de la transparence et de la clarté, nous comprenons la nécessité d'améliorer nos pratiques de communication afin que les personnes soient pleinement informées de l'éventail diversifié des mesures d'adaptation qui leur sont offertes.*

Pour éliminer cet obstacle, nous prenons des mesures proactives afin d'améliorer nos efforts de communication et de nous assurer que les personnes handicapées disposent d'information complète sur les options de mesures d'adaptation et le processus à suivre.

- Nous procéderons à une évaluation approfondie de notre processus actuel de mesures d'adaptation, en examinant chaque étape afin de cerner les possibilités d'amélioration. Cette évaluation comprendra la collecte de commentaires auprès des employés, des défenseurs des droits des personnes handicapées et des parties prenantes concernées, ce qui nous permettra de mieux comprendre les lacunes ou difficultés potentielles.
- Nous élaborerons des lignes directrices et une documentation complètes décrivant clairement le processus de mesures d'adaptation, y compris les formulaires nécessaires, les échéanciers et les responsabilités de toutes les parties concernées. Cette ressource servira de référence précieuse pour les employés, les gestionnaires et le personnel des RH, assurant cohérence et clarté tout au long du processus de mesures d'adaptation.

## **2. Environnement bâti**

*Obstacle 3 : Nous avons relevé l'absence de portes automatiques dans nos toilettes accessibles. Cette limite nuit à la facilité d'accès des personnes handicapées, ce qui a une incidence sur leur autonomie et leur expérience globale. Reconnaissant l'importance de créer des espaces*

pleinement inclusifs, nous nous engageons à éliminer cet obstacle et à améliorer l'accessibilité de nos toilettes.

État : Prévu pour 2027

- Nous effectuerons un examen complet de l'accessibilité de nos toilettes, 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 accorderons la priorité à l'installation de portes automatiques dans nos toilettes accessibles. Les portes automatiques offrent une expérience fluide et autonome aux personnes handicapées, leur permettant d'entrer dans les toilettes et d'en sortir sans assistance physique. Cette amélioration renforcera la confidentialité, la commodité et la dignité de tous les utilisateurs.

### **3. Technologies de l'information et des communications (TIC)**

Obstacle 4 : Notre équipe des TI possède une expertise limitée en matière d'accessibilité, ce qui nuit à sa capacité d'aider efficacement les personnes handicapées en milieu de travail.

Conscients de l'importance d'une équipe des TI compétente et réactive, nous sommes déterminés à éliminer cet obstacle et à accroître notre maîtrise des technologies d'accessibilité.

- Nous offrirons des séances complètes de formation et d'éducation sur l'accessibilité aux membres de notre équipe des TI. Ces séances porteront sur divers aspects des technologies d'accessibilité, notamment les appareils fonctionnels, les logiciels adaptés et les pratiques exemplaires en matière d'accessibilité.

Obstacle 5 : Nous avons constaté une sous-utilisation des fonctions d'accessibilité des outils et logiciels que nous utilisons.

État : À l'étude

Malgré la disponibilité de ces fonctionnalités, leur potentiel pour favoriser l'inclusion demeure largement inexploité. Reconnaisant l'importance de tirer parti de la technologie pour habilitier toutes les personnes, nous sommes déterminés à éliminer 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 auxquels tout achat technologique potentiel devra satisfaire. Ces critères seront alignés sur des normes d'accessibilité reconnues par l'industrie, comme les WCAG 2.1 (Règles pour l'accessibilité des contenus Web), et couvriront divers aspects, notamment la convivialité, 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 présenter les caractéristiques et fonctionnalités d'accessibilité propres à la technologie.

- Nous effectuerons des essais et une vérification approfondis de l'accessibilité des achats technologiques potentiels.
- Nous mettrons en œuvre un système de surveillance et d'évaluation continues de l'accessibilité des technologies que nous acquérons. Cela comprendra des examens périodiques, des mécanismes de rétroaction des utilisateurs et des évaluations régulières afin d'assurer le maintien de la conformité aux normes d'accessibilité.

#### **4. Communications autres que les TIC**

Obstacle 6 : Notre organisation ne dispose pas d'un processus normalisé pour assurer la disponibilité en temps opportun de formats de communication de remplacement pour les employés et les parties prenantes. Nous nous engageons à corriger cette lacune en mettant en place un système qui garantit l'accès à des options de communication accessibles lorsque cela est nécessaire.

- Nous identifierons des fournisseurs de services appropriés et conclurons des contrats ou des ententes avec eux.
- Nous élaborerons des procédures détaillées pour normaliser le processus de fourniture de formats de communication de remplacement. Ces procédures établiront des lignes directrices claires pour déterminer le besoin de formats de remplacement, lancer les demandes et assurer une livraison en temps opportun.
- Nous nous engageons à évaluer et à améliorer continuellement nos processus de communication en formats de remplacement. Cela comprend la sollicitation de commentaires auprès des employés et des parties prenantes, la tenue d'audits périodiques pour évaluer la conformité aux normes d'accessibilité et le suivi des technologies émergentes et des pratiques exemplaires.

Obstacle 7 : Nous avons relevé l'absence de langage clair dans les communications. Cette limite nuit à l'accessibilité et à la compréhension des personnes ayant différents niveaux d'alphabétisation, des incapacités cognitives ou dont la langue maternelle n'est pas la langue principale utilisée dans nos communications.

- Nous mènerons des recherches et des analyses approfondies afin d'acquérir une compréhension solide des principes et des pratiques exemplaires du langage clair.
- Nous élaborerons des lignes directrices en langage clair adaptées aux besoins de communication de notre organisation. Ces lignes directrices fourniront des instructions précises sur la manière de simplifier le langage, de structurer l'information et d'assurer la clarté et l'accessibilité de nos communications écrites et verbales.
- Nous offrirons une formation ciblée à nos équipes de communication et aux parties prenantes concernées. Cette formation visera à sensibiliser à l'importance du langage clair, à développer les compétences en rédaction en langage clair et à favoriser une culture de communication claire et accessible.

- Nous procéderons à un examen de nos communications existantes afin de cerner les occasions d’y intégrer le langage clair.

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

Nous n’avons relevé aucun obstacle dans nos pratiques d’approvisionnement qui nuise à l’accessibilité. Nous continuerons d’examiner et d’améliorer nos politiques d’approvisionnement afin de renforcer l’exigence selon laquelle l’accessibilité doit être prise en compte lors de l’achat de biens et de services. En intégrant de manière proactive les exigences d’accessibilité dans nos politiques et lignes directrices d’approvisionnement, nous renforçons davantage notre engagement à créer un environnement inclusif et accessible. Les considérations d’accessibilité seront intégrées aux évaluations d’approvisionnement, le cas échéant, notamment pour les logiciels, les outils de communication, l’équipement et les services en milieu de travail.

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

*Obstacle 8 : Nous ne disposons pas d’une mesure normalisée pour évaluer l’accessibilité de nos programmes, événements et activités internes et externes.*

- Nous visons à fournir un cadre uniforme pour évaluer l’accessibilité de nos initiatives, afin de nous assurer que les personnes de toutes capacités peuvent y participer pleinement et en bénéficier.
- Nous élaborerons une liste de vérification de l’accessibilité. Celle-ci servira d’outil pratique pour guider notre processus d’évaluation et veiller à ce que nous évaluions systématiquement les principaux éléments d’accessibilité.
- Nous examinerons et réviserons régulièrement la liste de vérification de l’accessibilité.
- Nous formerons les personnes qui élaborent des programmes, des processus et des procédures sur la Loi canadienne sur l’accessibilité et ses règlements afin de favoriser l’inclusion et la conformité.

## **7. Transport**

*Obstacle 9 : Le processus d’accès à un camion de transport peut devenir problématique pour les conducteurs en raison de la nature répétitive et de la hauteur des marches. Cela pose un défi particulier aux personnes ayant des incapacités motrices, car cela peut limiter leur capacité à exercer efficacement leurs fonctions.*

- Nous fournirons et installerons des marchepieds prolongés ou rabattables pour tracteurs, le cas échéant, afin de réduire la hauteur à franchir pour monter dans les cabines de camion.
- Nous installerons des sièges pivotants, le cas échéant, afin d’améliorer l’accès aux cabines de camion.

- Outils de communication accessibles pour les conducteurs
- Discussions sur les mesures d'adaptation lors du retour au travail
- Évaluations ergonomiques
- Méthodes de communication accessibles avec la répartition

### **Surveillance des progrès et rapports**

- WGOC surveillera les progrès réalisés quant aux engagements énoncés dans le présent plan au moyen d'examen continus, de commentaires des employés et d'évaluations périodiques. Les mises à jour sur les progrès et les futurs rapports sur l'accessibilité seront publiés conformément aux exigences de la Loi canadienne sur l'accessibilité.

### **CONSULTATIONS**

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

notre plan d'accessibilité en collaboration avec nos employés, y compris les personnes handicapées et leurs alliés, dans le cadre de vastes consultations. Cela garantit que leurs perspectives et leurs points de vue précieux sont intégrés à nos efforts visant à rendre notre milieu de travail accessible à tous.

Nous avons recueilli les commentaires et les observations des membres de notre équipe de deux façons différentes :

- Sondage anonyme à l'échelle de l'entreprise : Nous avons distribué un sondage détaillé à tous les employés, en encourageant les personnes handicapées et leurs alliés à y participer. Le sondage portait sur divers aspects de l'accessibilité et a reçu des réponses de plus de 50 participants. Cela nous a permis de recueillir des perspectives diversifiées et des renseignements précieux sur les obstacles à l'accessibilité et les solutions possibles au sein de notre organisation.
- Entrevues individuelles : Nous avons communiqué avec les employés qui se sont identifiés comme des personnes handicapées et avons mené des entrevues personnalisées 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 élaborer des stratégies et des initiatives ciblées qui répondent aux besoins particuliers de nos employés handicapés.

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 visera tous les employés.

