



PLAN D'ACCESSIBILITÉ

GÉNÉRAL

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

Annelisa Shaw, directrice, partenaires d'affaires RH (anshaw@trimac.com)
15333 JFK Blvd., Suite 800 | Houston, TX 77032

L'environnement bâti :

Nous maintiendrons un lieu de travail qui répond aux divers besoins des employés en situation de handicap. Nous identifierons et éliminerons tout obstacle entravant la participation pleine et égale des personnes en situation de handicap dans 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 valorise l'accessibilité.

Exemples en lien avec l'industrie du transport :

- 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 en collaboration avec les employés en situation de handicap.	Sécurité	2024 – en cours
Enquête sur les questions ou incidents relatifs à la santé et la sécurité du travail	Intégrer une perspective d'accessibilité dans l'enquête des incidents de santé et sécurité (S&S) et l des problèmes en milieu de travail est cruciale pour garantir que les besoins de toute personne, y compris celles en situation de handicap, sont pris en compte.	Sécurité	2024 – en cours



Certains endroits du bureau, de l'atelier et du parc à camions peuvent limiter la mobilité des employés et des visiteurs en situation de handicap.	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 en situation de handicap un accès égal et efficace à son contenu numérique, en éliminant les obstacles et en renforçant 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
Révision 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 aux groupes plateformes de collaboration du gouvernement du	Technologies de l'information	2024 – en cours



	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 en situation de handicap.	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 des matériels non technologiques, tels que des panneaux de signalisation, des formulaires, des factures et des reçus. Nous veillons en priorité à garantir l'accessibilité des documents essentiels en les fournissant dans des formats alternatifs sur demande. Cette démarche proactive témoigne de notre engagement à répondre aux besoins diversifiés de notre main-d'œuvre, favorisant un environnement de travail inclusif et solidaire.

OBSTACLES	DÉMARCHE/MESURES	RESPONSABILITÉ	CALENDRIER D'EXÉCUTION
Assurer que les documents et les communications soient fournis aux employés dans des formats accessibles lorsque nécessaire.	Établir un processus cohérent pour garantir que les formats alternatifs (imprimé, gros caractères, audio avec sous-titres et format électronique) sont compatibles avec les technologies informatiques adaptées.	Communications	2024 – en cours

Approvisionnement en biens, services et installations :

La section Approvisionnement en biens, services et installations est dédiée à l'intégration des considérations relatives à l'accessibilité dès les premières étapes du processus d'achat 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
Examen 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 à tous, indépendamment de leurs capacités ou handicaps.

OBSTACLES	DÉMARCHE/MESURES	RESPONSABILITÉ	CALENDRIER D'EXÉCUTION
Examen complet des programmes et des services existants	Assurer que tous les programmes et services sont accessibles à 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	Fournir une formation à l'équipe des ressources humaines sur la <i>Loi canadienne sur l'accessibilité</i> et le <i>Règlement canadien sur l'accessibilité</i> .	Ressources humaines	2024 – en cours



MÉTHODOLOGIE

Trimac s'engage à créer un environnement 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. Développer des enquêtes complètes couvrant un éventail de sujets liés à l'accessibilité, y compris les rétroactions sur les aménagements physiques, 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 ouvertes 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 ceux ayant des handicaps.
6. Formation sur l'accessibilité
 - a. Fournir une formation sur 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 pour s'assurer qu'elle est alignée avec les changements législatifs.
8. Ressources en matière d'accessibilité
 - a. Fournir des ressources et un soutien aux employés en situation de handicap, tels que des technologies d'assistance, des aménagements de travail flexible et toute autre accommodation jugée nécessaire conformément à la législation.

APPLICABLE

- Le plan d'accessibilité ci-dessus est un plan commun applicable aux entreprises réglementées au niveau fédéral suivantes : Trimac Transportation Service Inc.
- H.M. Trimble & Sons (1983) Ltd.
- Logistique Bulk Plus (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 accessible et utilisée de façon agréable par des personnes en situation de handicap. Ce terme sous-entend une planification, une conception ou un effort délibéré pour garantir qu'une chose ne présente aucun obstacle pour les personnes en situation de handicap. 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. »