



RAPPORT D'ÉTAPE SUR L'ACCESSIBILITÉ

Juin 2025

Table des matières

1. Généralités	2
Résumé.....	2
Aperçu de l'organisation	2
Énoncé d'engagement en matière d'accessibilité	2
Comment l'information a été recueillie.....	3
Médias substituts	3
Aperçu des progrès.....	4
2. Progrès réalisés dans le cadre des 7 piliers de la Loi canadienne sur l'accessibilité	4
L'environnement bâti.....	4
Emploi.....	5
Technologies de l'information et des communications (TIC).....	6
Communication autre que les TIC	7
Approvisionnement en biens, services et installations	8
Conception et prestation de programmes et de services	8
Transport.....	9
3. Consultations	9
4. Commentaires reçus.....	9
5. Définitions	10

1. Généralités

Résumé

En tant qu'employeur sous réglementation fédérale, Day & Ross Inc. (« Day & Ross ») est régie par la Loi canadienne sur l'accessibilité et le Règlement canadien sur l'accessibilité, dans le but de rendre le Canada exempt d'obstacles d'ici janvier 2040. Il s'agit de repérer, d'éliminer et de prévenir tout obstacle pour les personnes handicapées qui survient en raison de l'endroit et de la façon dont elles travaillent.

Day & Ross utilise un cadre intégré pour permettre un travail collaboratif à l'échelle de l'entreprise afin d'élaborer, de surveiller et d'améliorer continuellement notre plan d'accessibilité afin de repérer, d'éliminer et de prévenir les obstacles pour les personnes handicapées, et de surveiller les progrès réalisés pour répondre aux exigences législatives.

Aperçu de l'organisation

Fondée en 1950 et ayant son siège social à Hartland, au Nouveau-Brunswick, Day & Ross offre une gamme de solutions de fret et de livraison aux plus grandes marques en Amérique du Nord. Day & Ross est reconnue comme l'une des sociétés les mieux gérées au Canada et a été nommée l'une des meilleures entreprises pour lesquelles les femmes travaillent dans le secteur des transports depuis 2018. Notre engagement envers la qualité, la sécurité et la durabilité est ancré dans nos valeurs familiales et notre souci des employés, des partenaires et des communautés où ils travaillent et vivent.

Énoncé d'engagement en matière d'accessibilité

Day & Ross s'engage à assurer l'égalité d'accès et de participation des personnes handicapées. Nous nous engageons à traiter toutes les personnes d'une manière qui leur permet de conserver leur dignité et leur indépendance. Nous le ferons en éliminant et en prévenant les obstacles à l'accessibilité et en respectant nos exigences en matière d'accessibilité en vertu de la Loi canadienne sur l'accessibilité et du Règlement canadien sur l'accessibilité, conformément à nos pratiques commerciales, à nos capacités et à nos valeurs.

Nous tiendrons toujours compte des sept principes directeurs lors du processus décisionnel dans l'élaboration de notre plan d'accessibilité, tel qu'il est décrit à ***l'article 6 de la Loi canadienne sur l'accessibilité*** :

- 1. le droit de toute personne à être traitée avec dignité, quels que soient ses handicaps;*
- 2. le droit de toute personne à l'égalité des chances d'épanouissement, quels que soient ses handicaps;*
- 3. le droit de toute personne à un accès exempt d'obstacles et à une participation pleine et égale dans la société, quels que soient ses handicaps;*
- 4. le droit de toute personne d'avoir concrètement la possibilité de prendre des décisions pour elle-même, avec ou sans aide, quels que soient ses handicaps;*
- 5. le fait que les lois, politiques, programmes, services et structures doivent tenir compte des handicaps des personnes, des différentes façons dont elles interagissent au sein de leurs environnements ainsi que des formes multiples et intersectionnelles de discrimination et de marginalisation vécues par celles-ci;*
- 6. le fait que les personnes handicapées doivent participer à l'élaboration et à la conception des lois, des politiques, des programmes, des services et des structures;*

7. *l'élaboration et la révision de normes d'accessibilité et la prise de règlements doivent être faites dans l'objectif d'atteindre le niveau d'accessibilité le plus élevé qui soit pour les personnes handicapées.*

Day & Ross a publié son premier plan d'accessibilité en juin 2023. Conformément aux exigences de la Loi canadienne sur l'accessibilité et du Règlement canadien sur l'accessibilité, nous aurons mené des consultations auprès des personnes handicapées pour préparer des rapports d'étape en 2024 et 2025.

Comment l'information a été recueillie

Un groupe de travail interfonctionnel sur l'accessibilité composé de dirigeants de Day & Ross a été créé pour :

- Élaborer un plan d'action pour identifier, éliminer ou prévenir les obstacles.
- Établir des méthodes pour mesurer l'efficacité de ces mesures.
- Fixez un échéancier pour la réalisation des actions.
- Déterminer les mesures immédiates qui peuvent être prises.
- Signalez tout nouvel obstacle découvert depuis la dernière mise à jour.

De plus, notre comité sur l'accessibilité, ainsi que les employés et le public ont participé activement et ont été invités à faire part de leurs commentaires.

Ce rapport mettra en évidence les progrès réalisés dans l'identification, l'élimination et la prévention des obstacles à la suite de la publication de notre plan d'accessibilité initial.

Pour demander le rapport d'étape sur l'accessibilité de Day & Ross ou le processus de rétroaction dans un autre format (imprimé, gros caractères, braille ou audio) ou pour fournir des commentaires sur notre rapport d'étape, veuillez communiquer avec :

Spécialiste de l'accessibilité Day & Ross
398, rue Main, Hartland (Nouveau-Brunswick) E7P 1C6
TÉLÉPHONE : 1-506-245-4616
COURRIEL : accessibility@dayross.com

Nous accueillons les demandes de renseignements et les commentaires du public, des fournisseurs, des clients et des employés sur les obstacles rencontrés lorsqu'ils traitent avec Day & Ross. Les commentaires et les demandes de renseignements seront examinés avec les membres concernés du Groupe de travail sur l'accessibilité de Day & Ross dans un délai conforme aux exigences de la Loi canadienne sur l'accessibilité et Règlement canadien sur l'accessibilité. Toutes les questions et tous les commentaires seront accusés de réception dans le même format que celui dans lequel ils ont été reçus.

Médias substitués

Vous pouvez demander d'autres formats de ce rapport d'étape en communiquant avec accessibility@dayross.com. Une version électronique de ce rapport d'étape peut être téléchargée immédiatement à partir de notre site Web.

Day & Ross fournira des formats alternatifs dès que possible. Nous nous engageons à les fournir dans les délais suivants :

- Gros caractères et gros caractères (agrandissement du texte) : 15 jours.
- Braille (système de points en relief que les personnes aveugles ou malvoyantes peuvent lire avec leurs doigts) : 45 jours.
- Audio (un enregistrement d'une personne lisant le texte) : 45 jours.

Aperçu des progrès

En 2024, nous avons créé, communiqué et publié notre premier rapport d'étape sur l'accessibilité, conformément à la Loi canadienne sur l'accessibilité et le Règlement canadien sur l'accessibilité.

Depuis, nous avons également :

- Communiqué à nos employés et renforcé l'objectif de l'entreprise d'être un endroit où tout le monde a sa place. Nous avons partagé que nous maintenons notre engagement envers l'inclusion et l'élimination de tout obstacle pour les personnes handicapées qui survient en raison de l'endroit où nous travaillons ou de notre façon de travailler.
- Nous avons invité tous les employés à consulter notre rapport d'étape sur l'accessibilité et à fournir des commentaires.
- Notre comité d'accessibilité, qui est composé d'employés et de membres du public, continue de se réunir au moins deux fois par année, ou plus fréquemment au besoin, pour faire part de ses commentaires sur nos activités en cours pour améliorer l'accessibilité.
- Consulté des organismes de personnes handicapées pour obtenir des commentaires et des conseils.
- Fourni notre mise à jour annuelle à notre équipe de la haute direction sur nos progrès en matière d'initiatives en matière d'accessibilité, et pour déterminer les prochaines étapes et les considérations budgétaires.
- Ajouté de questions sur l'accessibilité à notre sondage annuel sur l'engagement des employés.
- Proposé des occasions d'apprentissage avec des conférenciers principaux et des ressources aux employés à l'occasion de la Journée mondiale de la santé mentale, de la Journée internationale des personnes handicapées, de développer l'empathie et d'influencer les employés en écoutant.
- Engagé Capacité NB pour obtenir son point de vue et ses commentaires sur les possibilités de travailler avec d'autres entreprises de camionnage, les évaluations des installations et notre rapport d'étape sur l'accessibilité.
- Créé d'un registre des mesures d'adaptation pour documenter le soutien fourni à nos employés, handicapés et non handicapés, ainsi qu'à ceux qui se remettent d'une blessure au travail. L'hébergement peut être temporaire ou permanent. En 2024, nous avons reçu un total de 115 demandes de mesures d'adaptation pour les éléments suivants :

- Fournir de l'équipement de remplacement
 - Évaluations ergonomiques
 - Changement de quart de travail
 - Animal d'assistance
 - Travailler à domicile
 - Changement d'horaire
 - Changement de lieu de travail
 - Temps supplémentaire pour accomplir les tâches
 - Ajustement des rôles
 - Ajuster les tâches de travail
 - Restrictions/limitations
 - Pausés supplémentaires
- Travaillé avec CIEVA (Community Industries Employment Vocational Association). CIEVA offre des services de soutien aux adultes à partir de 19 ans ayant une déficience intellectuelle, leur permettant d'être des citoyens productifs et contributifs au sein de notre communauté locale. Notre adulte local avec un travailleur de soutien travaille avec nous depuis 7 ans.

2. Progrès réalisés dans le cadre des 7 piliers de la Loi canadienne sur l'accessibilité

Nous continuerons de mesurer les progrès de notre plan d'action en suivant les résultats que nous obtenons sur les mesures énumérées ci-dessous.

L'environnement bâti

Conformément à notre engagement en matière d'accessibilité, Day & Ross évalue activement nos propriétés importantes afin d'identifier et d'établir un plan de travail visant à éliminer les obstacles. Nous collaborons également avec des consultants externes pour faciliter les évaluations des bâtiments. Les connaissances acquises lors de ces évaluations guident nos efforts et notre stratégie pour créer un environnement bâti plus inclusif et accessible.

Mesures terminées :

- Les 5 sites énumérés ont été évalués à l'interne et à l'extérieur afin d'identifier les obstacles dans les aires de stationnement, les bretelles, les entrées, les corridors, les rampes internes, les aires communes, la signalisation et l'environnement :
 - Moncton – 651, rue Frenette, Moncton (Nouveau-Brunswick)
 - Hartland – 398, rue Main, Hartland (Nouveau-Brunswick)
 - Fredericton – 65, promenade Mackenzie, Fredericton (Nouveau-Brunswick)
 - Brampton – 75, rue Van Kirk, Brampton (Ontario)
 - Woodstock – 714880, chemin de campagne 4, Woodstock (Ontario)
- Deux évaluations de sites sont prévues pour l'automne 2025
- Une liste de vérification de l'accessibilité de l'environnement bâti a été créée pour appuyer les évaluations internes des bâtiments.

Nous continuerons de travailler à l'identification et à l'élimination des obstacles liés aux aires de stationnement et aux bretelles, aux entrées, aux couloirs, aux rampes internes, aux aires communes, à la signalisation et à l'environnement.

L'emploi

Au cours de la dernière année, Day & Ross a donné la priorité aux initiatives de recrutement et de formation, tout en améliorant l'ergonomie en milieu de travail et en élargissant nos programmes de bien-être pour offrir de multiples séances qui favorisent le bien-être des employés. Ceux-ci couvrent un éventail de domaines, tous conçus pour soutenir un milieu de travail inclusif et accessible où le bien-être est valorisé. Nous avons énuméré ci-dessous les mesures prises en 2024 associées à notre plan d'accessibilité.

De plus, nous avons augmenté les affectations budgétaires pour soutenir les initiatives d'ergonomie et de formation des employés au cours de la prochaine année. Nous avons apporté des modifications à notre sondage annuel sur l'engagement des employés afin de mieux aborder l'inclusion, y compris des questions sur l'identification des employés en tant que personnes handicapées ainsi que des questions de suivi liées à l'inclusion, aux mesures d'adaptation et au sentiment d'appartenance.

Nous avons lancé un nouveau programme de formation sur nos principes de leadership et avons également fait des progrès importants en formant tous nos dirigeants aux techniques de leadership et d'encadrement afin de soutenir une culture plus transparente et de confiance où les personnes handicapées sont à l'aise de trouver et de chercher des mesures d'adaptation et d'être mises en contact avec des ressources grâce à un leadership plus efficace.

Mesures terminées :

Recrutement

- Mise à jour de tous les sites d'emploi internes et externes pour refléter le processus d'entrevue et la façon de demander des mesures d'adaptation pour tout élément du processus. Toutes les offres d'emploi reflètent maintenant les informations suivantes :

« En tant qu'employeur sous réglementation fédérale, Day & Ross appuie pleinement les principes de l'équité en matière d'emploi et encourage tous les membres qualifiés des groupes désignés à postuler. Day & Ross s'engage à assurer l'égalité d'accès et de participation des personnes handicapées et à répondre à leurs besoins en temps opportun. Nous le ferons en éliminant et en prévenant les obstacles à l'accessibilité et en respectant nos exigences en matière d'accessibilité en vertu du Règlement canadien sur l'accessibilité et en conformité avec nos pratiques commerciales, nos capacités et nos valeurs.

Milieu de travail et ergonomie

- En 2024, nous avons effectué deux évaluations ergonomiques pour nous assurer que les employés disposaient d'un poste de travail approprié pour éviter de futures blessures et nous assurer qu'ils étaient accommodés.

Formation

- Nous avons lancé un processus de demande de propositions pour un nouveau fournisseur de contenu d'apprentissage. La demande de propositions comprenait

l'exigence d'outils d'accessibilité pour s'assurer que les personnes handicapées peuvent participer et accéder à la formation au besoin.

- Déploiement de ressources pour commencer l'élaboration d'une formation virtuelle couvrant ce qu'est la neurodivergence, des conseils de conception et d'animation pour rendre le contenu accessible et comment rendre les environnements d'apprentissage plus inclusifs. Une fois terminé, cela fera l'objet d'un projet pilote avec l'équipe des ressources humaines et d'autres personnes qui assurent régulièrement l'animation au sein de notre entreprise.
- Établissement d'un processus normalisé pour s'assurer que l'accessibilité est prise en compte lors de la création de programmes d'apprentissage et de perfectionnement.
- Le gestionnaire de l'apprentissage a consacré du temps et des ressources au début d'une formation sur l'obligation de se renseigner. Celui-ci poursuivra son développement et sera déployé en 2025.
- Investissement de temps et de ressources pour commencer l'élaboration d'une formation de sensibilisation aux personnes handicapées des gestionnaires et des employés.
- Déploiement de trois séances de formation sur le bien-être mental en milieu de travail qui couvriraient également l'obligation de l'employeur de prendre des mesures d'adaptation et de se renseigner.

Inclusion des personnes handicapées

- Poursuite du partenariat avec des groupes provinciaux externes de défense et d'éducation des personnes handicapées pour consulter sur le plan d'entreprise et apprendre les pratiques exemplaires de l'industrie.
- Nous avons élargi notre sondage sur l'engagement des employés pour inclure des questions sur la question de savoir si les employés s'identifient comme des personnes handicapées et, dans l'affirmative, sur les commentaires sur l'inclusion, l'appartenance et la sécurité dans notre milieu de travail. Ceux-ci ont commencé à être développés en 2024 pour être inclus dans l'enquête de 2025.
- Mise en œuvre d'un logiciel d'accessibilité pour répondre aux besoins d'un employé qui s'est identifié comme ayant un handicap. Cela est le résultat d'une collaboration avec notre équipe informatique et des conseils d'un consultant, Neil Squire Society, qui a aidé à déterminer le meilleur logiciel d'accessibilité pour répondre aux besoins de l'employé.

Processus de gestion des talents

- Inclusion d'une optique d'accommodement dans le processus de discipline progressive et formation des gestionnaires sur des questions essentielles pour favoriser le contexte et la compréhension.
- Nous nous sommes engagés à former 90% de nos dirigeants au cours de l'exercice financier dans le cadre de notre programme Driving Great Leadership. Ce programme permet aux gestionnaires d'avoir des conversations de coaching plus efficaces et des conversations courageuses avec leurs employés. Cela aidera à renforcer la confiance et à créer la sécurité pour que les employés puissent discuter des exigences et des mesures d'adaptation dont ils pourraient avoir besoin, dans l'espoir de développer une culture plus inclusive.
- En septembre 2024, nous avons organisé une conférence de deux jours à l'échelle de l'Amérique du Nord pour tous les employés « directeurs et supérieurs » à Toronto, en Ontario, où nous avons lancé nos principes de leadership. L'un de ces principes est « Faire ressortir le meilleur de nos employés », qui est soutenu par l'action « Nous favorisons la confiance et l'inclusion en écoutant d'abord et en faisant preuve d'humilité ». Ce faisant, l'un des résultats sera une culture plus inclusive et accommodante.

Les technologies de l'information et des communications (TIC)

S'appuyant sur son engagement envers l'accessibilité, l'équipe des TI a pris des mesures concrètes pour améliorer le soutien aux employés handicapés. L'un des principaux objectifs a été de collaborer avec des consultants externes, y compris la Neil Squire Society, pour évaluer les lacunes en matière d'accessibilité et cerner les points à améliorer. Ces idées façonnent notre approche pour créer un environnement technologique plus inclusif et accessible.

En plus de ces évaluations, nous avons mis en œuvre un processus structuré de soutien informatique pour aider les employés à répondre aux besoins d'accessibilité liés aux logiciels et au matériel. Cela permet de s'assurer que les personnes disposent des outils et des mesures d'adaptation nécessaires pour effectuer leur travail efficacement. Pour favoriser les progrès à long terme, nous avons également élaboré la feuille de route Accessibilité 2040, qui décrit les principales priorités, les coûts estimés et un calendrier de mise en œuvre pour améliorer l'accessibilité des communications, du matériel et des logiciels de TI.

Mesures terminées :

- Consultation avec la Neil Squire Society : Une réunion a eu lieu avec Neil Squire pour déterminer un soutien spécialisé possible pour améliorer l'accessibilité. Les principales idées et recommandations de la consultation guideront la mise en œuvre ultérieure.
- Développement d'un processus complet de soutien informatique, qui fournit de l'aide et répond aux demandes d'accessibilité des personnes sur les logiciels et les applications et l'espace matériel.
- Élaboration de la feuille de route Accessibilité 2040 : Le plan exhaustif a été élaboré, décrivant les principales priorités, les coûts estimés et les échéanciers de mise en œuvre pour améliorer l'accessibilité des communications, du matériel et des logiciels de TI.

Évaluations et mises en œuvre prévues

Communication et éducation en TI

- Effectuer une évaluation exhaustive en collaboration avec Neil Squire afin de cerner les problèmes d'accessibilité liés à la communication des TI.
- Élaborer et distribuer du matériel de formation pour améliorer les connaissances des équipes de soutien informatique sur les caractéristiques d'accessibilité.
- Mieux faire connaître les outils et les ressources d'accessibilité disponibles pour les employés et les invités.
- Calendrier de mise en œuvre : 2025 – 2027

Équipement informatique

- Évaluer et prioriser les améliorations à l'accessibilité de l'équipement de bureau et d'exploitation.
- Mettre en œuvre les solutions hautement prioritaires identifiées par l'évaluation de Neil Squire, notamment :
 - Postes de travail ergonomiques
 - Technologies d'assistance pour les employés ayant une déficience visuelle et auditive
 - Imprimantes et appareils de numérisation accessibles.
- Élaborer des lignes directrices sur l'approvisionnement pour assurer la sélection du matériel accessible.

- Calendrier de mise en œuvre : 2025 – 2027

Logiciels et applications

- Évaluer les lacunes en matière d'accessibilité des logiciels et des applications actuels.
- Mettre en œuvre les recommandations prioritaires de l'évaluation de Neil Squire pour améliorer l'accessibilité des utilisateurs, notamment :
 - Améliorations de la compatibilité des lecteurs d'écran.
 - Solutions de rechange à la navigation au clavier
 - Fonctions de communication plus claires dans les applications
- Examiner le catalogue de services et les processus de soutien informatique pour intégrer les options axées sur l'accessibilité.
- Calendrier de mise en œuvre : 2025 - 2027

Le communication autre que les TIC

Nous avons progressé dans notre objectif de créer et de promouvoir des pratiques et des outils de communication auprès des employés de Day & Ross afin qu'ils puissent partager de l'information et se rencontrer de manière inclusive et accessible.

Mesures terminées :

- Un nouveau centre de ressources sur l'accessibilité a été ajouté à notre intranet pour les employés. Les nouvelles ressources développées comprennent un guide en langage simple, des conseils pour créer des documents accessibles, et un guide de référence rapide pour l'utilisation des outils dans Microsoft Office.
- Nous élaborons une campagne de sensibilisation interne sur l'accessibilité et les outils disponibles pour les gestionnaires et leurs équipes, qui se poursuivra par les canaux de communication établis.
- Une formation sur l'accessibilité a été offerte aux employés qui ont des rôles dans la création de communications et de documents, y compris les membres des équipes de marketing et communications. Une formation plus large sera offerte à d'autres équipes à l'avenir.
- Nous en sommes aux premières étapes de la vérification de l'expérience utilisateur de notre site Web, de notre intranet et de notre matériel de marketing afin de cerner les lacunes et d'apporter des améliorations pour répondre aux normes d'accessibilité. Ce travail sera notre priorité au cours de l'année à venir.

L'acquisition de biens, services et installations

Au cours de la dernière année, l'accent a été mis sur la réécriture des politiques d'acquisition pour refléter l'engagement de l'entreprise à l'égard de l'accessibilité. Les politiques améliorées reflètent ce qui est important lors du choix des fournisseurs, des produits, des services et des fournisseurs. La prochaine étape consistera à adopter une politique qui façonnera un environnement plus inclusif.

Mesures réalisées :

- Une politique révisée sur l'approvisionnement en biens, services et installations a été finalisée pour assurer la prise en compte des exigences en matière d'accessibilité.
- Élargissement du catalogue d'approvisionnement pour inclure Amazon Business. Cela permettra d'avoir un catalogue plus grand pour dessiner des matériaux et des produits à l'appui de l'avancée en matière d'accessibilité.
- Nous continuerons d'examiner les portefeuilles des principaux fournisseurs pour confirmer qu'en tant qu'organisation, ils peuvent fournir des biens et des services qui répondraient aux besoins des exigences en matière d'accessibilité de Day & Ross.

La conception et la prestation de programmes et de services

L'identification des obstacles dans le cadre de l'un de nos programmes et services pour les clients et les employés relève d'autres piliers de la Loi canadienne sur l'accessibilité et du Règlement canadien sur l'accessibilité, comme l'emploi pour les services aux employés et les technologies de l'information et des communications pour les employés et les clients. Au fur et à mesure que de nouveaux programmes et services seront élaborés, des partenaires externes et des employés internes handicapés seront mobilisés pour examiner et prévenir les obstacles.

Le transport

Cette sous-position « transport » s'applique aux autres entreprises sous réglementation fédérale (comme les fournisseurs de services de télécommunication) et pas seulement aux fournisseurs de transport. Day & Ross n'offre pas de services de transport au public ou aux employés. D'après ce que nous comprenons, le transport accessible ne s'applique pas.

3. Consultations

Tous les employés ont reçu un courriel pour les inviter à consulter notre plan d'accessibilité et notre rapport d'étape sur l'accessibilité afin de nous faire part de leurs commentaires alors que nous nous efforçons d'éliminer les obstacles. Nous avons également sollicité les commentaires des parties externes suivantes par le biais de réunions, de courriels et d'appels téléphoniques :

- Comité d'accessibilité des employés
- Capacité Nouveau-Brunswick
- Bureau de la dirigeante principale de l'accessibilité
- Neil Squire Society

Recommandations

Neil Squire Society a été embauchée pour effectuer une évaluation des technologies d'assistance pour un employé dyslexique. Les recommandations suivantes ont été formulées :

- La fonction de synthèse vocale disponible dans le système d'exploitation Windows est désactivée sur l'appareil de l'employé et devrait être activée.
- Le spécialiste des technologies d'assistance a fait une démonstration sur la façon d'utiliser les fonctionnalités de synthèse vocale (STT) et de synthèse vocale (TTS) dans Outlook et d'autres applications Microsoft.

- Pour améliorer l'expérience de l'employé à l'aide de Google Chrome, le spécialiste l'a aidé à organiser les sites Web et les applications préférés sur son ordinateur portable et son téléphone intelligent.
- Il est recommandé de mettre en œuvre l'extension de synthèse vocale de Google Chrome pour améliorer la compréhension, l'efficacité et la gestion du temps.
- Un abonnement annuel à Grammarly Premium sera fourni pour répondre aux besoins de rédaction de l'employé.

Nous continuerons de travailler avec des consultants externes tout au long du processus de planification de l'accessibilité pour aider à cerner, à prévenir et à surmonter les obstacles.

4. Commentaires reçus

Notre processus veille à ce que tous les commentaires soient examinés par le Groupe de travail sur l'accessibilité et d'autres dirigeants appropriés, au besoin, afin de déterminer les mesures appropriées à prendre.

Commentaires des employés

Politique de voyage : Nous avons reçu une demande de révision de la politique de voyage de l'entreprise pour couvrir les frais de déplacement des employés handicapés qui peuvent avoir besoin de dépenses supplémentaires pendant leurs déplacements. Nous avons examiné notre politique de voyage et avons ajouté ce qui suit : « Si vous avez une demande d'adaptation qui nous obligerait à modifier cette politique, veuillez en informer votre gestionnaire ou votre partenaire RH ».

- Bruit de l'installation : Soutenez les personnes malentendantes en réduisant les sons concurrents, en ajoutant du contraste aux murs ou aux plafonds pour réduire les échos, l'éclairage de la pièce et l'emplacement du poste de travail. Des boîtes de bruit roses ont été installées à Somerville, au Nouveau-Brunswick; cependant, elles présentent des défis pour les personnes ayant une déficience auditive, car elles nécessitent des niveaux de bruit ambiant plus faibles pour un confort optimal.
- Intégration : Envisagez d'assigner un mentor ou un ami aux nouvelles recrues pour les aider à les accueillir dans l'entreprise pendant leur intégration. Nous avons mis en place un « système de jumelage » réussi à notre GFCC, et nous continuerons d'évaluer les possibilités d'étendre cette approche à d'autres secteurs de l'organisation.

5. Définitions

Accessible : un endroit facile d'accès, un environnement facile à naviguer, un programme ou un service facile à utiliser ou à obtenir, un script facile à comprendre, une technologie utilisable par tous. Cela comprend les zones ou les aspects de l'environnement qui ont été adaptés pour être utilisés par les personnes handicapées.

Accessibilité : une combinaison de facteurs qui influencent la capacité d'une personne à fonctionner dans un environnement sans égard à son handicap; l'égalité d'accès à la société pour tous.

Mesures d'adaptation : modification de l'environnement de travail d'un employé malade, blessé ou handicapé afin qu'il puisse exercer ses fonctions de manière sécuritaire et efficace.

Obstacle : Tout ce qui est physique, architectural, technologique ou comportemental, tout ce qui est fondé sur l'information ou les communications ou tout ce qui est le résultat d'une politique ou d'une pratique, qui entrave la participation pleine et égale à la société des personnes ayant une déficience, y compris une déficience physique, mentale, intellectuelle, cognitive, d'apprentissage, de communication ou sensorielle ou une limitation fonctionnelle.

Handicap : toute déficience, y compris une déficience physique, mentale, intellectuelle, cognitive, d'apprentissage, de communication ou sensorielle, ou une limitation fonctionnelle, de nature permanente, temporaire ou épisodique, évidente ou non, qui, en interaction avec un obstacle, entrave la participation pleine et égale d'une personne à la société.