



RAPPORT D'AVANCEMENT SUR L'ACCESSIBILITÉ

Juin 2024

Table des matières

1. Généralités	2
Résumé	2
Aperçu de l'organisation	2
Déclaration d'engagement en matière d'accessibilité	2
Comment les informations ont été recueillies.....	3
Formats alternatifs	3
Aperçu des progrès réalisés.....	4
2. Progrès réalisés dans le cadre des sept piliers de la Loi canadienne sur l'accessibilité	4
L'environnement des bâtiments.....	5
Emploi.....	5
Technologies de l'information et de la communication (TIC)	6
Communication autre que les TIC	7
Acquisition de biens, de services & d'installations	8
Conception & fourniture de programmes et de services	9
Transportation.....	9
3. Consultations	9
Recommandations.....	9
4. Le rétroaction reçu.....	10
5. Définitions	10

1. Généralités

Résumé

En tant qu'employeur sous réglementation fédérale, Day & Ross Inc. (" Day & Ross ") est régi par la Loi canadienne sur l'accessibilité et son règlement d'application, dont l'objectif est de faire du Canada un pays sans obstacle d'ici janvier 2040. Il s'agit d'identifier, d'éliminer et de prévenir tout obstacle pour les personnes handicapées qui survient en raison du lieu ou de la manière dont elles travaillent.

Day & Ross utilise un cadre intégré pour permettre un travail collaboratif dans l'ensemble de l'entreprise afin d'élaborer, de surveiller et d'améliorer continuellement notre plan d'accessibilité à mesure que nous identifions, éliminons et prévenons les obstacles pour les personnes handicapées et que nous surveillons les progrès réalisés pour répondre aux exigences de la loi.

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 transport et de livraison à des marques de premier plan partout en Amérique du Nord. Day & Ross est régulièrement reconnue comme l'une des sociétés les mieux gérées au Canada et a été nommée l'une des meilleures entreprises pour lesquelles les femmes peuvent travailler dans le secteur des transports au cours des cinq dernières années. Notre engagement à l'égard de la qualité, de la sécurité et de la durabilité est ancré dans nos valeurs familiales et dans l'attention que nous portons à nos employés, à nos partenaires et aux collectivités où ils travaillent et vivent.

Déclaration d'engagement en matière d'accessibilité

Day & Ross s'engage à garantir l'égalité d'accès et de participation aux personnes handicapées. Nous nous engageons à traiter toutes les personnes d'une manière qui leur permette de conserver leur dignité et leur indépendance. Nous y parviendrons 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 de son règlement d'application, ainsi qu'en nous alignant sur nos pratiques commerciales, nos capacités et nos valeurs.

Nous tiendrons toujours compte des sept principes directeurs au cours du processus de prise de décision dans le cadre de l'élaboration de notre plan d'accessibilité, comme le prévoit **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 avec des personnes handicapées afin de préparer des rapports d'étape en 2024 et 2025.

Comment les informations ont été recueillies

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

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

En outre, notre comité d'accessibilité, ainsi que les employés et le public ont été activement impliqués et invités à faire part de leurs commentaires.

Ce rapport mettra en évidence les progrès réalisés en matière d'identification, d'élimination et de prévention des obstacles depuis 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 une rétroaction sur notre rapport d'étape, veuillez communiquer avec :

Spécialiste de l'accessibilité

Day & Ross

398, rue Main, Hartland, NB E7P 1C6

TÉLÉPHONE : 1-506-245-4616

COURRIEL : accessibility@dayross.com

Nous accueillons avec plaisir les demandes 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 seront examinés par les membres concernés du groupe de travail sur l'accessibilité de Day & Ross dans un délai conforme aux exigences de la Loi canadienne et le Règlement canadien sur l'accessibilité. Toutes les questions et tous les commentaires feront l'objet d'un accusé de réception dans le même format que celui dans lequel ils ont été reçus.

Formats alternatifs

Vous pouvez demander des formats alternatifs de ce rapport d'avancement en contactant accessibility@dayross.com. Une version électronique de ce rapport d'activité 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 indiqués :

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

Aperçu des progrès réalisés

En 2023, nous avons élaboré, communiqué et publié notre premier Plan d'accessibilité conformément à la Loi canadienne et le Règlement canadien sur l'accessibilité.

Depuis lors, nous avons également :

- Élaboré une déclaration d'engagement en matière d'accessibilité qui comprend les sept principes directeurs énoncés à l'article 6 de la Loi sur le Canada accessible.
- Communiqué à nos employés et renforcé l'objectif de l'entreprise d'être un lieu où chacun a sa place. Nous avons indiqué que nous maintenons notre engagement en faveur de l'inclusion et de l'élimination de tout obstacle pour les personnes handicapées qui survient en raison de l'endroit où nous travaillons ou de la manière dont nous travaillons.
- Invité tous les employés à examiner notre plan d'accessibilité et à nous faire part de leurs commentaires.
- Invité tous les employés, handicapés ou non, à devenir membres du comité d'accessibilité nouvellement créé. Le comité d'accessibilité, composé d'employés et de membres du public, a tenu sa première réunion de lancement. Il se réunit au moins deux fois par an, ou plus fréquemment si nécessaire, pour échanger des informations sur les activités en cours visant à améliorer l'accessibilité. Le comité compte actuellement 15 membres, la majorité d'entre eux ayant déclaré un handicap de manière confidentielle. Un membre du public fait partie de notre comité d'accessibilité.
- Consulté des organisations de personnes handicapées pour obtenir des informations et des conseils.
- Offert des possibilités d'apprentissage à nos employés, notamment une présentation (" Comprendre le pouvoir du handicap ") pour marquer la Journée internationale des personnes handicapées, et nous avons célébré la Journée internationale de l'homme avec une présentation de Corey Hirsch (gardien de but de la LNH et médaillé d'argent aux Jeux olympiques) sur les défis uniques auxquels les hommes doivent faire face en matière de santé mentale.
- Engagé Capacité NB pour obtenir leur avis et leurs commentaires sur notre politique d'approvisionnement, les possibilités de collaboration avec d'autres entreprises de camionnage, l'enquête sur l'évaluation des installations publiques et notre rapport d'avancement sur l'accessibilité.

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

Nous continuerons à mesurer l'évolution de notre plan d'action en suivant les progrès réalisés dans le cadre des actions énumérées ci-dessous.

L'environnement des bâtiments

L'année dernière, du point de vue des installations, l'accent a été mis sur l'établissement d'une base de référence dans les domaines suivants : aires de stationnement, rampes d'accès, entrées, couloirs, parties communes, signalisation et environnements généraux. Des audits externes d'accessibilité ont été réalisés en tenant compte des bâtiments nouvellement construits, des bâtiments modérément nouveaux et des bâtiments qui font partie du réseau Day & Ross depuis une longue période. La planification et les approbations d'investissement sont en cours pour commencer à résoudre les problèmes au sein du réseau.

Plan d'action : 1-3 ans

Grâce à une approche progressive et à des consultations, un audit sera réalisé pour tous les sites en propriété (25) et en location (85), y compris les terminaux, les bureaux et les cours de triage, afin d'évaluer tous les obstacles qui peuvent être présents et qui doivent être supprimés. Cet audit portera sur les obstacles relevés dans notre plan d'accessibilité initial (1er juin 2023) :

- Aires de stationnement et rampes d'accès
- Entrées, couloirs, rampes
- Espaces communs
- Signalisation
- Environnement

Plan d'action : 3-5+ ans

- Poursuite des travaux concernant les aires de stationnement et les rampes d'accès : les aires de stationnement et les rampes, les entrées, les couloirs, les rampes, les parties communes, la signalisation et l'environnement.
- Les nouveaux plans de construction s'appuieront sur les nouvelles informations résultant des rapports, de l'apprentissage et du retour d'information en cours.

Emploi

Au cours de l'année écoulée, l'accent a été mis sur les volets "recrutement" et "formation" de notre plan pluriannuel. Les modèles d'offres d'emploi ont été mis à jour et normalisés pour refléter l'engagement en faveur de l'accessibilité et des critères essentiels. La procédure d'entretien a été améliorée pour donner plus de contrôle et de choix au demandeur d'emploi : programmation automatique, disponibilité d'aménagements dans la procédure d'entretien et multiples moyens de communication réciproque entre le candidat et l'entreprise. Une formation des responsables a été élaborée et mise en œuvre, axée sur des pratiques d'embauche non discriminatoires. Le cours de développement du leadership de l'entreprise a été révisé pour mettre davantage l'accent sur le rôle d'un leader dans la création d'une culture inclusive.

Plan d'action : 1-3 ans

Recrutement

- Identifier les rôles clés et évaluer les exigences physiques et cognitives essentielles, mettre à jour les offres d'emploi pour refléter les exigences et aligner les responsables du recrutement sur les exigences.
- Mettre à jour tous les tableaux d'affichage internes et externes pour refléter le processus d'entretien et la manière de demander des aménagements pour tout élément du processus.
- Veiller à ce que les documents de recrutement soient accessibles et prennent en compte les différents styles d'apprentissage et de traitement.

- Lancer le processus d'entretien et de sélection afin d'informer les responsables du recrutement sur les pratiques de recrutement, l'embauche, les pratiques d'adaptation et les préjugés.
- Mettre en place un questionnaire de candidature simplifié au lieu du formulaire de candidature traditionnel, axé sur les compétences requises, les intérêts et l'expérience.

Lieu de travail & ergonomie

- Auditer le processus actuel de demande d'évaluation et de soutien ergonomiques.
- Revoir et clarifier notre définition du "lieu de travail" sur la base d'un mélange de travail sur site et de travail hybride.
- Mettre en place une procédure claire et simple pour l'évaluation et le soutien ergonomiques des employés.

Formation

- Garantir l'accessibilité des outils d'apprentissage.
- Créer un processus standard pour s'assurer que l'accessibilité est prise en compte lors de la création de programmes d'apprentissage et de développement.
- Finaliser et déployer la formation sur "L'Obligation de s'informer".
- Élaborer et mettre en œuvre une formation de sensibilisation au handicap à l'intention des responsables et des employés.

Inclusion des personnes handicapées

- Poursuivre le partenariat actuel avec les Groupes provinciaux externes de défense et d'éducation des personnes handicapées afin de les consulter sur le plan d'entreprise et d'apprendre les meilleures pratiques de l'industrie.
- Mettre en place un processus de consultation du comité d'accessibilité lors de l'élaboration de programmes afin de recueillir des avis et des opinions diversifiés.

Processus relatifs aux talents

- Améliorer le processus actuel d'évaluation des performances pour passer d'une évaluation pure des performances à un contexte plus approfondi et global afin de minimiser les préjugés.
- Inclure une lentille d'adaptation dans le processus de discipline progressive et former les gestionnaires aux questions critiques pour favoriser le contexte et la compréhension.

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

Du point de vue des technologies de l'information, nous avons été en mesure d'identifier les principaux obstacles et avons créé une équipe informatique interne chargée d'élaborer des plans d'action pour chacun d'entre eux. Nous avons également élaboré notre feuille de route, qui est un cadre décrivant la manière dont nous allons aborder les points d'action. En outre, nous avons commencé à contacter des consultants externes pour nous aider à évaluer notre environnement informatique afin d'identifier les premières mesures à prendre.

Plan d'action : 1-3 ans

Communication et éducation sur les caractéristiques d'accessibilité des technologies de l'information

- Effectuer des recherches pour identifier les technologies disponibles en matière de solutions auditives, de technologies ergonomiques et de solutions pour les personnes handicapées en matière de communication et d'apprentissage en ligne.

- Documenter les caractéristiques d'accessibilité disponibles chez Day & Ross.
- Documenter les caractéristiques d'accessibilité disponibles sur le marché de la technologie.
- Élaborer un plan de travail pour mettre en œuvre les fonctions de communication et d'éducation afin de les mettre à la disposition des parties prenantes de Day & Ross.

Matériel informatique & équipement

- Mener des recherches pour identifier les solutions auditives, la technologie ergonomique et les solutions en matière de handicap pour les bureaux, l'équipement de numérisation des terminaux et l'équipement des camions en cabine.
- Documenter les caractéristiques d'accessibilité des documents disponibles chez Day & Ross.
- Documenter les caractéristiques d'accessibilité disponibles sur le marché.
- Élaborer un plan de travail pour mettre en œuvre des solutions auditives, des technologies ergonomiques et des technologies pour les personnes handicapées pour le matériel de bureau, le matériel de balayage terminal et le matériel de camion en cabine afin de les mettre à la disposition des parties prenantes de Day & Ross.

Logiciels & applications

- Effectuer des recherches pour identifier les solutions auditives, la technologie ergonomique et les solutions de handicap pour les logiciels et les applications.
- Documenter les dispositifs d'accessibilité disponibles chez Day & Ross
- Documenter les fonctions d'accessibilité disponibles sur le marché.
- Élaborer un plan de travail pour intégrer les fonctions liées au handicap dans les futures versions des logiciels afin de les mettre à la disposition des parties prenantes de Day & Ross.
- Nous continuons à nous conformer au niveau AA des directives sur l'accessibilité des contenus Web (WCAG).

Plan d'action - 3-5+ ans :

- D'autres actions seront déterminées sur la base des enseignements tirés au cours des trois prochaines années.

Communication autre que les TIC

Day & Ross a mis en œuvre l'utilisation d'un langage clair et inclusif dans les canaux de communication internes et externes de l'entreprise, les sites web et les médias sociaux. Nous savons qu'il est encore possible d'améliorer nos efforts pour garantir un accès équitable aux informations sur l'entreprise. Nous mettons à jour les lignes directrices et les normes relatives à la marque afin de garantir des pratiques accessibles lors de la création de produits et d'activités de communication.

Plan d'action : 1-3 ans

Accessibilité de la page web et de l'intranet de Day & Ross, des documents et des publications externes

- Auditer l'expérience utilisateur de notre site web, de notre intranet et de notre matériel de marketing afin d'identifier les lacunes et d'apporter les améliorations nécessaires pour répondre aux normes d'accessibilité.

- Mettre à jour les documents et publications externes existants et veiller à ce que les nouveaux documents soient créés dans des formats accessibles.
- Concevoir et mettre en œuvre des lignes directrices sur le langage clair pour les communications externes.

Accessibilité des documents internes & des modèles

- Créer et promouvoir des pratiques et des outils de communication auprès des employés de Day & Ross afin qu'ils puissent partager des informations et se réunir de manière inclusive et accessible.
- Élaborer une liste de contrôle, des modèles et d'autres outils pour communiquer les normes et guider les employés pour rendre les documents accessibles dans Word, PowerPoint, PDF, Excel, Outlook et d'autres médias, le contenu numérique et les réunions.
- Élaborer et mettre en œuvre un cours interne "Accessibilité 101" pour les employés afin de les sensibiliser aux normes d'accessibilité et aux outils disponibles.
- Soutenir les départements internes en leur fournissant des outils et des formations pour s'assurer que leurs documents respectent les normes d'accessibilité.
- Concevoir et mettre en œuvre des lignes directrices sur le langage clair pour les communications internes.

Accessibility Features of Software & Equipment

- Work with IT to identify and promote accessibility features available to employees at Day & Ross to increase awareness and use.

Feedback Related to Accessibility

- Continue to leverage and improve the company's existing feedback tools to gather recommendations and identify gaps related to accessible communications.

Caractéristiques d'accessibilité des logiciels et de l'équipement

- Travailler avec le service informatique pour identifier et promouvoir les fonctions d'accessibilité disponibles pour les employés de Day & Ross afin d'accroître la sensibilisation et l'utilisation.

Retour d'informations et commentaires sur l'accessibilité

- Continuer à exploiter et à améliorer les outils de retour d'information existants de l'entreprise afin de recueillir des recommandations et d'identifier les lacunes liées à l'accessibilité des communications.

Acquisition de biens, de services & d'installations

L'année dernière, du point de vue des achats, l'accent a été mis sur la réécriture des politiques d'achat afin de refléter l'engagement de l'entreprise en faveur de l'accessibilité. Les politiques améliorées reflètent ce qui est important lors du choix des vendeurs, des produits, des services et des prestataires de services. La prochaine étape consistera à adopter une politique qui façonnera un environnement plus inclusif.

Plan d'action : 1-3 ans

- Grâce à une approche progressive et à une consultation, un audit sera réalisé pour évaluer tous les obstacles qui peuvent être présents et qui doivent être supprimés.

- De la mise en place des fournisseurs à l'exécution des contrats, la prise en compte de l'accessibilité doit être un élément important du processus d'examen.
- Examiner les portefeuilles des principaux fournisseurs pour confirmer que, en tant qu'organisation, ils peuvent fournir des biens et des services qui répondraient aux exigences d'accessibilité de Day & Ross.
- Veiller à ce que la politique et la documentation internes tiennent compte des exigences en matière d'accessibilité.
- Ajouter dans le cadre de l'audit annuel d'accessibilité l'accès aux formulaires des fournisseurs et aux ajouts de politiques.

Conception & fourniture de programmes et de services

L'identification des obstacles dans le cadre de nos programmes et services destinés aux clients et aux employés relève d'autres piliers de la Loi canadienne sur l'accessibilité et de son règlement d'application, tels que l'emploi pour les services aux employés et les technologies de l'information et de la communication pour les employés et les clients. Au fur et à mesure de l'élaboration de nouveaux programmes et services, les partenaires externes et les employés internes handicapés seront impliqués dans l'examen et la prévention des obstacles.

Transportation

Cette sous-rubrique "transport" s'applique à d'autres entreprises soumises à la réglementation fédérale (telles que les fournisseurs de services de télécommunications) et pas seulement aux fournisseurs de services de transport. Day & Ross ne fournit pas de services de transport au public ou aux employés. D'après ce que nous comprenons, l'accessibilité des transports ne s'applique pas.

3. Consultations

Tous les employés ont été invités par courrier électronique à examiner notre plan d'accessibilité et notre rapport d'avancement sur l'accessibilité afin de nous faire part de leurs commentaires dans le cadre de nos efforts pour devenir une société sans entraves. Nous avons également sollicité l'avis des parties externes suivantes par le biais de réunions, de courriels et d'appels téléphoniques :

- Comité d'accessibilité des employés
- Capacité Nouveau-Brunswick
- Bureau du commissaire à l'accessibilité
- Fondation canadienne des personnes handicapées
- Conseil des Canadiens avec déficiences
- Association canadienne des sourds
- Conseil canadien des aveugles

Recommandations

- Envisagez d'ajouter la langue des signes américaine (ASL).
- Veillez à ce que l'eau ne s'accumule pas sur les trottoirs en maintenant les voies de circulation.
- Prévoir des abris aux entrées.
- Fournir des formulaires de demande d'emploi sous différentes formes.
- Permettre des entretiens de recrutement virtuels et fournir des questions à l'avance pour ceux qui ont besoin de temps pour se préparer à leur manière.

- Évaluer l'aménagement du lieu de travail en fournissant aux employés des évaluations d'ergothérapie lorsqu'ils le demandent.
- Les systèmes informatiques doivent être compatibles avec les technologies d'assistance (la société Neil Squire est une excellente ressource).
- Utiliser le mot " incapacité " au lieu de " déficience ".

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

4. Le rétroaction reçu

Notre processus garantit que le rétroaction reçu est examiné par le groupe de travail sur l'accessibilité et d'autres responsables compétents, le cas échéant, afin d'identifier 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 afin d'adapter les frais de voyage des employés handicapés qui peuvent avoir besoin de dépenses supplémentaires lors de leurs déplacements.
- Bruit des installations : Soutenir les personnes malentendantes en réduisant les sons concurrents, en ajoutant un contraste aux murs ou aux plafonds pour atténuer les échos, en éclairant la pièce et en plaçant le poste de travail.
- Intégration : Envisagez d'assigner un mentor ou un compagnon aux nouvelles recrues pour les aider à s'intégrer dans l'entreprise pendant la période d'accueil.

5. Définitions

Cela inclut les zones ou les aspects de l'environnement qui ont été adaptés à l'usage des personnes handicapées.

Accessibilité : combinaison de facteurs qui influencent la capacité d'une personne à fonctionner dans un environnement, quel que soit son handicap ; égalité d'accès à la société pour tous.

Aménagement : modification de l'environnement de travail d'un employé malade, blessé ou handicapé afin qu'il puisse accomplir ses tâches en toute sécurité et avec efficacité.

Barrière : tout ce qui est physique, architectural, technologique ou attitudinal, tout ce qui est basé sur l'information ou la communication ou tout ce qui est le résultat d'une politique ou d'une pratique - qui entrave la pleine et égale participation 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/Incapacité : toute incapacité, notamment physique, mentale, intellectuelle, cognitive, d'apprentissage, de communication ou sensorielle, ou toute limitation fonctionnelle, qu'elle soit permanente, temporaire ou épisodique, manifeste ou non, qui, en interaction avec un obstacle, empêche une personne de participer pleinement et sur un pied d'égalité à la vie de la société.