

PLAN D'ACCESSIBILITÉ 2023-2025

PRÉSENTATION

Challenger s'engage à promouvoir une culture d'inclusion et d'accessibilité en tant que partie intégrante des valeurs de notre entreprise. Nous croyons que l'accès à tous est crucial non seulement pour la croissance et la compétitivité de notre organisation dans le secteur des transports, mais aussi pour contribuer à un Canada sans obstacle pour tous. Pour y parvenir, nous développons un cadre d'accessibilité qui améliorera l'expérience de nos employés et du public avec nos services, nos produits et nos installations.

Nous savons que la création d'un environnement sans obstacle prend du temps et nous nous engageons donc à déployer des efforts continus pour reconnaître, supprimer et prévenir les obstacles. Notre Plan d'accessibilité initial, élaboré conformément à la *Loi canadienne sur l'accessibilité*, nous servira de guide pour respecter nos engagements et instaurer une culture favorable à l'accessibilité.

Nous reconnaissons qu'il est important de comprendre les besoins des personnes handicapées et, pour cette raison, nous avons impliqué les employés qui s'identifient comme handicapés dans l'élaboration de notre plan par le biais d'un sondage anonyme à l'échelle de l'entreprise conçue pour les employés handicapés et leurs alliés, ainsi que par des entretiens individuels avec les employés qui s'identifient comme des personnes ayant une ou plusieurs incapacités.

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

- Copie imprimée
- Copie imprimée en gros caractères
- Braille
- Audio
- Copie électronique

Challenger apprécie les commentaires du public, des parties prenantes et des employés concernant notre Plan d'accessibilité. Vos commentaires sont essentiels à nos efforts de promotion de l'accessibilité et de l'inclusion. Si vous avez des questions ou des commentaires, communiquez avec nous en utilisant les coordonnées ci-dessous. 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.

Geoff Topping, chef des ressources humaines
(519) 653-6336, poste 2624
accessibility@challenger.com
Challenger.com

Adresse :
300, Maple Grove Road
Cambridge (Ontario)
N3E 1B7

DÉFINITIONS

Accessibilité : Prise en compte intentionnelle et réfléchi des besoins des personnes handicapées lors de la construction ou de la modification de produits, de services et d'installations afin qu'ils puissent être utilisés et appréciés par tous.

Obstacle : Selon la *Loi canadienne sur l'accessibilité*, un obstacle est « 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 suit : « 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. »

RECONNAÎTRE LES OBSTACLES DÉFINIS PAR LA LOI CANADIENNE SUR L'ACCESSIBILITÉ

Nous avons identifié avec diligence les obstacles au sein de notre organisation qui entravent l'accessibilité dans les sept domaines clés décrits à l'article 5 de la *Loi canadienne sur l'accessibilité*. Convaincus de l'importance de l'égalité d'accès et de la participation, nous sommes déterminés à prendre des mesures proactives pour éliminer ces obstacles et garantir 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 main-d'œuvre.

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

- Nous formerons les responsables du recrutement à l'accessibilité et à l'absence d'obstacles.
- Nous utiliserons un langage qui encourage et accueille les personnes handicapées à postuler nos emplois, en soulignant notre engagement à offrir l'égalité des chances et des aménagements raisonnables tout au long du processus d'embauche (cette déclaration d'engagement figurera en tête de toutes les offres d'emploi).
- Nous désignerons une personne-ressource au sein de notre organisation afin que les candidats handicapés puissent facilement demander des aménagements au cours des phases de candidature et d'entretien. Cette personne sera bien informée sur l'accessibilité et prête à répondre aux besoins individuels.
- Nous encouragerons les responsables du recrutement à faire des entrevues à distance une pratique courante. Cette approche offrira une flexibilité et une accessibilité accrues, permettant aux candidats de s'engager dans le processus d'embauche dans le confort de l'endroit qu'ils préfèrent.

Obstacle 2 : Reconnaisant l'importance de la transparence et de la clarté, nous sommes conscients de la nécessité d'améliorer nos pratiques de communication afin de garantir que les personnes soient pleinement conscientes de la diversité et de la variété des aménagements qui leur sont proposés.

Pour surmonter cet obstacle, nous prenons des mesures proactives en vue d'améliorer nos efforts de communication, en veillant à ce que les personnes handicapées disposent de renseignements complets sur les possibilités d'aménagement et la procédure à suivre.

- Nous allons procéder à une évaluation approfondie de notre processus d'aménagement actuel en examinant chaque étape afin d'identifier les domaines susceptibles d'être améliorés. Cette évaluation consistera à recueillir les réactions des employés, des défenseurs des personnes handicapées et des parties prenantes concernées, ce qui nous permettra de mieux comprendre les lacunes ou les difficultés potentielles.
- Nous élaborerons des lignes directrices et une documentation complète qui décriront clairement le processus d'adaptation, y compris les formulaires nécessaires, les délais et les responsabilités de toutes les parties concernées. Cette ressource servira de référence précieuse

pour les employés, les gestionnaires et le personnel des ressources humaines afin d'assurer la cohérence et la clarté tout au long du processus d'adaptation.

- Nous allons réorganiser nos trousseaux d'intégration pour y intégrer une section consacrée aux aménagements. Cette section comprendra des renseignements clairs et concis sur notre engagement à fournir des aménagements raisonnables, nos politiques d'aménagement, la procédure de demande d'aménagement et les ressources disponibles pour soutenir les employés tout au long de leur parcours d'aménagement.

2. Environnement bâti

Obstacle 3 : Un obstacle important au sein de notre siège social est l'accessibilité limitée à l'ascenseur, qui pose des problèmes à certains employés.

Nous reconnaissons l'importance de créer un environnement bâti inclusif et accessible qui permette à tous de se déplacer dans nos installations sans restriction. Pour surmonter efficacement cet obstacle, nous prenons des mesures importantes pour améliorer l'accessibilité de notre siège social.

- Nous donnerons accès à l'ascenseur à tous ceux qui souhaitent l'utiliser, indépendamment de leur mobilité ou de leurs besoins particuliers.
- Nous mettrons en œuvre une stratégie de communication claire pour informer tous les employés de la disponibilité de l'accès aux ascenseurs et de la procédure d'adaptation. Cela permettra de s'assurer que les employés sont conscients des ressources à leur disposition.

Obstacle 4 : Nous avons constaté l'absence de portes automatiques dans nos toilettes accessibles. Cette limitation entrave la facilité d'accès des personnes handicapées, ce qui a un impact sur leur indépendance et leur expérience globale.

Conscients de l'importance de créer des espaces pleinement inclusifs, nous nous sommes engagés à remédier à cet obstacle et à améliorer l'accessibilité de nos toilettes.

- Nous allons procéder à un examen complet de l'accessibilité de nos installations sanitaires, en nous concentrant plus particulièrement sur l'accessibilité des toilettes. Cet examen évaluera l'état actuel des caractéristiques d'accessibilité, y compris l'absence de portes automatiques.
- Nous donnerons la priorité à l'installation de portes automatiques dans nos toilettes accessibles. Les portes automatiques permettent aux personnes handicapées d'entrer et de sortir des toilettes sans avoir besoin d'aide. Cette amélioration renforcera l'intimité, la commodité et la dignité de tous les utilisateurs.
- Nous afficherons une signalisation claire indiquant la présence de portes automatiques dans les toilettes accessibles. Cela constituera un repère visuel pour les personnes handicapées, leur indiquant que les toilettes sont entièrement équipées pour répondre à leurs besoins.
- Une fois les portes automatiques installées, nous mettrons en place un programme régulier d'entretien et de vérification de l'accessibilité.

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

Obstacle 5 : L'expertise en matière d'accessibilité est limitée au sein de notre équipe informatique, ce qui entrave sa capacité à aider efficacement les personnes handicapées sur le lieu de travail.

Conscients de l'importance d'une équipe informatique compétente et réactive, nous sommes déterminés à surmonter cet obstacle et à développer nos compétences en matière de technologie d'accessibilité.

- Nous proposerons aux membres de notre équipe informatique des séances complètes de formation et d'éducation à l'accessibilité. Ces sessions couvriront divers aspects de la technologie d'accessibilité, y compris les dispositifs d'assistance, les logiciels adaptés et les meilleures pratiques en matière d'accessibilité.

Obstacle 6 : Nous avons remarqué une sous-utilisation des capacités d'accessibilité des outils et des logiciels que nous utilisons.

Malgré la disponibilité de ces fonctionnalités, leur potentiel pour favoriser l'inclusion reste largement inexploité. Conscients de l'importance de tirer parti de la technologie pour renforcer l'autonomie de tous, nous sommes déterminés à remédier à 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 pour chaque achat potentiel de technologie. Ces critères seront alignés sur les normes d'accessibilité reconnues par l'industrie, telles que WCAG 2.1 (Règles pour l'accessibilité des contenus Web), et engloberont divers aspects, notamment la facilité d'utilisation, la compatibilité avec les technologies d'assistance, l'accessibilité des claviers, la conception visuelle et la clarté du contenu.
- Nous demanderons aux fournisseurs potentiels d'offrir une documentation détaillée sur l'accessibilité de leurs produits. Cette documentation devrait décrire les caractéristiques et les fonctionnalités spécifiques de la technologie en matière d'accessibilité.
- Nous effectuerons des tests d'accessibilité et des vérifications approfondies des achats potentiels de technologie.
- Nous mettrons en œuvre un système de contrôle et d'évaluation continu de l'accessibilité des technologies que nous acquérons. Ce système comprendra des examens périodiques, des mécanismes de retour d'information de la part des utilisateurs et des évaluations régulières afin de garantir le respect permanent des normes d'accessibilité.

4. Communications autres que les TIC

Obstacle 7 : Notre organisation ne dispose pas d'un processus normalisé pour garantir la disponibilité en temps utile de supports de communication alternatifs pour les employés et les parties prenantes.

Nous nous sommes engagés à combler cette lacune en mettant en place un système qui garantit des options de communication accessibles en cas de besoin.

- Nous identifierons les fournisseurs de services appropriés et établirons des contrats ou des ententes avec eux.
- Nous mettrons au point des procédures complètes pour normaliser le processus de fourniture de formats de communication alternatifs. Ces procédures définiront des lignes directrices claires pour déterminer les besoins en formats alternatifs, faire des demandes et garantir une livraison en temps voulu.
- Nous nous engageons à évaluer et à améliorer en permanence nos processus de communication en format alternatif. Cela implique de solliciter les réactions des employés et des parties

prenantes, de réaliser des vérifications périodiques pour évaluer la conformité aux normes d'accessibilité et de rester à l'affût des technologies émergentes et des meilleures pratiques.

Obstacle 8 : Nous avons constaté l'absence d'un langage clair et simple dans les communications.

Cette lacune entrave l'accessibilité et la compréhension des personnes ayant des niveaux d'alphabétisation variables, des handicaps cognitifs ou dont la langue maternelle n'est pas la langue principale utilisée dans nos communications.

- Nous effectuerons des recherches et des analyses approfondies afin de mieux comprendre les principes du langage clair et les meilleures pratiques.
- Nous élaborerons des lignes directrices sur le langage clair adaptées aux besoins de notre organisation en matière de communication. Ces lignes directrices fourniront des instructions claires sur la manière de simplifier le langage, de structurer l'information et d'assurer la clarté et l'accessibilité de nos communications écrites et orales.
- Nous proposerons une formation et un enseignement ciblés à nos équipes de communication et aux parties prenantes concernées. Cette formation sera axée sur la sensibilisation à l'importance du langage clair, sur le renforcement des compétences en matière de rédaction en langage clair et sur la promotion d'une culture de la communication claire et accessible.
- Nous passerons en revue nos communications existantes afin de relever les possibilités d'y intégrer un langage clair et simple.

5. Acquisition de biens, de services et d'installations

Nous n'avons pas relevé d'obstacles à l'accessibilité dans nos pratiques d'approvisionnement.

Nous continuerons de revoir et d'affiner 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 en matière d'approvisionnement, nous renforçons notre engagement à créer un environnement inclusif et accessible.

6. Conception et prestation de programmes et de services

Obstacle 9 : Nous ne disposons pas d'une mesure normalisée pour évaluer l'accessibilité de nos programmes, événements et engagements internes et externes.

Nous visons à fournir un cadre cohérent pour évaluer l'accessibilité de nos initiatives en veillant à ce que les personnes de toutes capacités puissent participer pleinement à nos offres et en bénéficier.

- Nous élaborerons une liste de contrôle de l'accessibilité. Celle-ci servira d'outil pratique pour guider notre processus d'évaluation, en veillant à ce que nous évaluions de manière cohérente les principales considérations en matière d'accessibilité.
- Nous réexaminerons et réviserons régulièrement la liste de contrôle de l'accessibilité.
- Nous formerons les personnes chargées d'élaborer des programmes, des processus et des procédures à la *Loi canadienne sur l'accessibilité* et à ses règlements afin de promouvoir l'inclusivité et la conformité.

Obstacle 10 : L'entrée dans un camion de transport peut devenir problématique pour les conducteurs en raison de la nature répétitive et de la hauteur des marches à franchir.

Cela pose un problème particulier aux personnes souffrant d'un handicap moteur, car cela peut limiter leur capacité à accomplir leurs tâches professionnelles de manière efficace.

- Nous fournirons et installerons des marches de tracteur prolongées ou pliantes lorsque nécessaire afin de réduire la distance à parcourir pour monter dans les cabines de camion.
- Nous installerons des sièges pivotants au besoin pour améliorer l'accès aux cabines des camions.

Conformément à l'engagement de Challenger de créer un lieu de travail inclusif, nous avons élaboré notre plan d'accessibilité en collaboration avec nos employés, y compris les personnes handicapées et leurs alliés. Cela nous permet de nous assurer que leurs perspectives et leurs idées précieuses sont intégrées dans nos efforts pour rendre notre environnement de travail accessible à tous.

Nous avons recueilli les réactions et les commentaires de nos employés de deux manières :

- **Sondage anonyme à l'échelle de l'entreprise** : Nous avons mené un vaste sondage auprès de 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 recueilli les réponses de 350 participants. Cela nous a permis de recueillir des points de vue divers et des renseignements précieux sur les obstacles à l'accessibilité et les solutions potentielles au sein de notre organisation.
- **Entretiens en personne** : Nous sommes allés à la rencontre de nos employés qui se sont déclarés handicapés et avons mené des entretiens avec ceux qui se sont portés volontaires pour partager leur expérience de travail au sein de notre organisation. Grâce à ces échanges fructueux, nous sommes mieux préparés à élaborer des stratégies et des initiatives ciblées qui répondent aux besoins particuliers de nos employés handicapés.

Afin de suivre nos progrès et d'assurer la réussite de la mise en œuvre des changements décrits dans notre plan d'accessibilité, nous mènerons une initiative de sondage continu auprès de tous les employés.

En outre, afin de promouvoir la sensibilisation à l'accessibilité et d'encourager le retour d'information, l'équipe de RH et la direction incluront un lien vers le plan d'accessibilité et le formulaire de commentaires dans la signature de leurs courriels. Ainsi, tous les employés pourront accéder facilement au plan et faire part de leurs commentaires et suggestions afin d'améliorer l'accessibilité au sein de notre organisation.