

CHALLENGER MOTOR FREIGHT INC. ELGIN MOTOR FREIGHT INC.

Rapport d'étape sur l'accessibilité – Année 2

INTRODUCTION

Dans le cadre de notre engagement continu envers un milieu de travail inclusif et sans obstacles, Challenger Motor Freight et Elgin Motor Freight sont heureux de présenter le Rapport d'étape sur l'accessibilité pour la deuxième année. Aux fins de ce plan et de ce rapport, le terme « Challenger » ou « Challenger Motor Freight » fait référence collectivement aux deux entités, sauf indication contraire. Ce document décrit les progrès réalisés dans la mise en œuvre des engagements figurant dans notre Plan d'accessibilité 2023–2025, en conformité avec la Loi canadienne sur l'accessibilité (LCA). Depuis la publication de notre rapport de l'année 1, nous avons poursuivi nos efforts pour éliminer les obstacles, améliorer la communication et sensibiliser davantage à l'importance de l'accessibilité dans nos activités.

GÉNÉRAL

Chez Challenger, l'accessibilité demeure une valeur fondamentale. En 2024–2025, nous avons concentré nos efforts sur l'intégration de pratiques accessibles dans nos programmes de ressources humaines, nos systèmes informatiques et nos stratégies de communication. Notre cadre d'accessibilité continue d'évoluer, enrichi par les commentaires de nos employés et les conseils d'experts, avec comme objectif de bâtir une culture informée et confiante en matière d'inclusion.

Nous avons également participé au programme pilote sur l'accessibilité de RH Camionnage Canada, qui nous a permis d'accéder à des ressources, des outils et des conseils d'experts. Cette collaboration a contribué à valider plusieurs de nos initiatives prévues et à affiner notre stratégie d'accessibilité.

Au cours de l'année 2, nous avons mené un troisième sondage d'entreprise sur l'accessibilité et partagé une ébauche de ce rapport avec les employés s'étant identifiés comme ayant un handicap, intégrant ainsi leurs commentaires dans ce document. Nous avons aussi fait appel à des consultants externes en accessibilité pour soutenir les améliorations de notre environnement physique. Fidèles aux principes de « Rien sans nous » issus de la Stratégie sur l'accessibilité de la fonction publique du Canada, nous veillons à ce que leurs points de vue et expériences demeurent au cœur de nos initiatives..

TCe rapport est disponible, sur demande, dans les formats suivants :

- Imprimé;
- Gros caractères;
- Braille;
- Audio;
- Électronique.

Challenger Motor Freight valorise les commentaires du public, des parties prenantes et de ses employés concernant son Plan d'accessibilité et/ou ses rapports d'étape. Vos retours sont essentiels pour faire avancer nos efforts en matière d'accessibilité et d'inclusion. Pour nous transmettre vos questions ou

commentaires, veuillez utiliser l'un des moyens ci-dessous. Nous nous engageons à répondre rapidement à toute communication. Si vous avez besoin d'assistance pour soumettre vos commentaires, veuillez nous en informer — nous nous efforcerons de répondre à vos besoins.

Personne désignée pour recevoir les commentaires :

Geoff Topping, chef des ressources humaines

519-653-6336 ext. 2624

accessibility@challenger.com

Challenger.com

Adresse postale:

300 Maple Grove Road

Cambridge, Ontario

N3E 1B7

DÉFINITIONS

Accessibilité: Fait référence à la prise en compte intentionnelle et réfléchie des besoins des personnes en situation de handicap lors de la conception ou 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 ce qui — notamment un élément physique, architectural, technologique ou attitudinal, ou encore une information, une communication, une politique ou une pratique — empêche la pleine et égale participation dans la société d'une personne ayant une déficience, y compris une déficience physique, mentale, intellectuelle, cognitive, d'apprentissage, de communication ou sensorielle ou une limitation fonctionnelle. »

Handicap: Toujours selon la LCA, un handicap est défini comme « toute déficience — physique, mentale, intellectuelle, cognitive, d'apprentissage, de communication ou sensorielle — ou toute limitation fonctionnelle, permanente, temporaire ou épisodique, visible ou non, qui, en interaction avec un obstacle, nuit à la pleine et égale participation d'une personne à la société. »

TRAITEMENT DES DOMAINES CIBLÉS DANS LA LOI CANADIENNE SUR L'ACCESSIBILITÉ

Conformément à la Loi canadienne sur l'accessibilité (LCA), nous avons rigoureusement identifié les obstacles au sein de notre organisation 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 pour tous, nous sommes déterminés à prendre des mesures proactives pour éliminer ces obstacles et garantir une expérience inclusive à l'ensemble de nos employés et visiteurs.

1. EMPLOI

Obstacle 1: Sous-représentation des personnes en situation de handicap au sein de notre effectif.

Mesures prises:

- Intégrer les concepts d'accessibilité et d'inclusion dans les outils de formation pour les nouveaux employés et les gestionnaires.
- Explorer des sites d'emplois spécialisés dans les offres pour les personnes handicapées.
- Mettre en œuvre une formation sur l'accessibilité pour les recruteurs.

Progrès réalisés:

- La formation obligatoire sur la diversité, l'équité, l'inclusion et le sentiment d'appartenance (DEIB) a été ajoutée à tous les modules de formation des nouveaux employés sur notre plateforme en ligne.
- Le module de formation pour les nouveaux gestionnaires, qui comprend des contenus sur la DEIB, l'accessibilité et la santé mentale, est désormais obligatoire pour toute personne embauchée ou promue à un poste de supervision ou de gestion.
- Une formation obligatoire sur l'accessibilité, l'accommodement et le recrutement sans barrières a été assignée à tous les recruteurs de l'organisation.
- Une recherche sur les sites d'emploi spécialisés pour les personnes handicapées a été menée et approuvée par la direction. Nous commencerons à y afficher toutes nos offres d'emploi.

Ces initiatives ont renforcé l'accessibilité de nos pratiques d'embauche et d'intégration, accru la préparation de nos recruteurs, et nous ont permis d'attirer un bassin de candidats plus diversifié, y compris des personnes en situation de handicap.

Obstacle 2: Manque de communication claire et transparente sur les accommodements disponibles.

Mesures prises:

- Améliorer la formation interne sur les accommodements et les ressources connexes.
- Promouvoir le Programme d'aide aux employés et à leur famille (PAEF) à travers nos canaux de communication internes.

Progrès réalisés:

- Un guide d'une page sur les accommodements a été créé et intégré au module de formation des nouveaux employés.
- Une formation de rappel sur l'accessibilité et les accommodements à l'intention des gestionnaires est en cours de développement.
- La promotion continue du PAEF a été assurée par le biais de courriels internes, de bulletins sur la santé mentale et des écrans d'information dans les installations.
- Un budget dédié aux accommodements a été établi au début de 2025, afin de garantir que les demandes approuvées soient mises en œuvre rapidement et sans obstacle financier.
- Nous avons commencé à préparer des communications internes pour clarifier comment les employés peuvent demander une évaluation ergonomique dans le cadre du processus d'accommodement.
- Un examen de nos politiques sur les congés (LOA) est en cours afin de nous assurer qu'elles répondent adéquatement aux besoins des employés ayant des handicaps épisodiques.

Ces actions ont contribué à accroître la sensibilisation aux ressources disponibles, à encourager les employés à demander des accommodements avec confiance, et à renforcer l'engagement de Challenger à offrir un environnement de travail inclusif et solidaire.

2. ENVIRONNEMENT BÂTI

Obstacle 3: Accessibilité limitée à l'ascenseur.

Mesures prises:

- Maintenir une sensibilisation et une communication claires sur les caractéristiques d'accessibilité dans l'environnement bâti.

Progrès réalisés:

- L'accès à l'ascenseur par carte magnétique pour les chauffeurs reste actif et fonctionnel.
- Une communication de suivi visant à rappeler la disponibilité de l'accès à l'ascenseur est prévue pour juin 2025.

Ces améliorations ont permis de rendre nos installations plus accessibles, garantissant ainsi que tous les employés puissent circuler librement dans le bâtiment. La communication proactive a contribué à sensibiliser davantage et à faciliter les demandes d'accommodement.

Obstacle 4: Absence de portes automatiques dans nos toilettes accessibles.

Mesures prises:

- Effectuer une planification proactive pour des mises à niveau de l'infrastructure afin d'améliorer l'accessibilité des toilettes.
- Élaborer et soumettre une analyse de rentabilité pour obtenir un financement.

Progrès réalisés:

- Une analyse de rentabilité officielle pour l'installation de portes automatiques a été élaborée et soumise à la haute direction en avril 2025.
- Des soumissions pour l'installation ont été obtenues précédemment et demeurent valides.
- Un audit tiers par KW AccessAbility a été planifié pour mai 2025 afin d'évaluer l'accessibilité physique, y compris l'accès aux toilettes.

Ces mesures nous assurent une bonne préparation pour aller de l'avant avec les améliorations d'accessibilité dès que les ressources le permettront, réaffirmant notre engagement à améliorer l'environnement bâti.

3. TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION ET DE LA COMMUNICATION (TIC)

Obstacle 5: Expertise limitée en accessibilité au sein de l'équipe TI.

Mesures prises:

- Évaluer les possibilités d'augmenter la familiarité de l'équipe TI avec les pratiques d'accessibilité.

Progrès réalisés:

- Nous sommes actuellement en train d'examiner diverses options de formation pour les membres de l'équipe TI.

Bien que la formation sur l'accessibilité ne soit pas encore exigée par la LCA, nous sommes conscients qu'une modification législative est proposée à cet effet. Nous nous préparons donc de manière proactive à respecter — voire dépasser — les futures exigences.

Obstacle 6: Sous-utilisation des fonctionnalités d'accessibilité dans les outils et logiciels utilisés.

Mesures prises:

- Évaluer les solutions technologiques et les normes d'approvisionnement qui soutiennent l'accessibilité.

Progrès réalisés:

- En réponse aux commentaires reçus lors de l'année 1, nous avons obtenu des soumissions pour des loupes amovibles à installer sur les tablettes ISAAC, disponibles à l'achat au besoin.
- Nous poursuivons notre recherche de critères d'accessibilité pour guider nos futures décisions en matière d'approvisionnement technologique, notamment en consultant les meilleures pratiques et normes recommandées par des sources externes.

Ces efforts marquent une étape importante vers une infrastructure numérique plus accessible et garantissent que nos décisions technologiques futures soient guidées par des principes de conception inclusive.

4. COMMUNICATION AUTRE QUE LES TIC

Obstacle 7: Absence de procédures normalisées pour fournir des formats de communication alternatifs.

Mesures prises:

- Clarifier et communiquer les façons de demander des documents dans un autre format.

Progrès réalisés:

- Une communication expliquant le processus pour demander des formats alternatifs a été rédigée et sera partagée en interne au cours du prochain cycle de rapport.
- Une procédure officielle pour fournir des formats alternatifs est présentement en développement. Nous travaillons à définir les responsabilités et à établir les étapes du processus.

Nous posons ainsi les bases d'un processus plus uniforme et transparent, afin que tous les employés puissent accéder à l'information dans le format qui répond le mieux à leurs besoins.

Obstacle 8: Utilisation limitée du langage clair dans les communications.

Mesures prises:

- Explorer des façons d'intégrer les principes du langage clair dans le contenu destiné aux employés.

Progrès réalisés:

- Les principes de langage clair continuent d'être renforcés par le biais des formations sur la DEIB et l'accessibilité offertes aux gestionnaires.
- Une première révision des documents et politiques RH de base a été amorcée pour repérer les sections pouvant être simplifiées ou clarifiées.
- Des recherches sont en cours sur les guides de style en langage clair, avec un accent sur les meilleures pratiques utilisées dans d'autres organisations.

L'intégration du langage clair dans la formation et les politiques contribue à créer une culture de communication plus inclusive, où l'ensemble des employés peut facilement comprendre l'information essentielle.

5. APPROVISIONNEMENT EN BIENS, SERVICES ET INSTALLATIONS

Aucun obstacle n'a été relevé dans nos pratiques d'approvisionnement qui nuirait à l'accessibilité.

Bien que nous n'ayons pas encore observé de barrières spécifiques dans ce domaine, nous avons commencé à intégrer des considérations liées à l'accessibilité dans nos pratiques d'approvisionnement et nous maintiendrons cet engagement. Cette approche proactive permettra de renforcer notre capacité à créer un environnement inclusif, tant pour les employés que pour les fournisseurs et visiteurs.

6. CONCEPTION ET FOURNITURE DE PROGRAMMES ET DE SERVICES

Obstacle 9: Absence de méthode standardisée pour évaluer l'accessibilité de nos programmes, événements et activités internes et externes.

Mesures prises:

- Distribuer et appliquer des listes de vérification en accessibilité à tous les organisateurs d'événements.

- Développer une formation spécifique à la LCA (Loi canadienne sur l'accessibilité) destinée aux planificateurs d'événements.

Progrès réalisés:

- Les listes de vérification en accessibilité continuent d'être utilisées par les comités des événements sociaux et corporatifs, et un rappel a été envoyé en mars 2025 pour assurer une application cohérente.
- Une formation sur la LCA, conçue spécialement pour les organisateurs d'événements, est en cours d'élaboration et son lancement est prévu pour le prochain cycle de rapport.
- Le comité DEIB/Santé et mieux-être a été restructuré pour renforcer la supervision de la planification inclusive des événements et pour fournir des conseils sur les considérations liées à l'accessibilité.

Renforcer les outils et la formation en matière d'organisation d'événements inclusifs a permis d'intégrer plus systématiquement l'accessibilité dans notre programmation quotidienne, tout en améliorant la coordination entre les équipes responsables de l'engagement des employés.

7. TRANSPORT

Obstacle 10: Difficulté pour les chauffeurs à monter dans les camions en raison de marches élevées et répétitives.

Mesures prises:

- Promouvoir la disponibilité des modifications ergonomiques des camions dans le cadre du processus d'accommodement.
- Installer des sièges pivotants, lorsque cela est possible, pour faciliter l'accès à la cabine.

Progrès réalisés:

- Un fournisseur a été identifié et approuvé pour les marches de tracteur allongées et les sièges pivotants, avec l'aval de notre directeur de l'entretien. Nous disposons maintenant d'une source fiable pour l'achat et l'installation, assurant que les modifications nécessaires peuvent être mises en place rapidement et efficacement.
- Les chauffeurs ayant besoin de ces ajustements peuvent y accéder par le processus d'accommodement établi, lequel est communiqué lors de l'accueil et réitéré par les équipes RH.

Offrir un accès aux modifications ergonomiques appuie la sécurité et l'inclusion des chauffeurs, en contribuant à réduire les obstacles physiques et à répondre à un éventail plus large de besoins en mobilité dans nos activités de flotte.

CONSULTATIONS

Conformément à l'engagement de Challenger envers un milieu de travail inclusif, nous avons apporté des changements fondés sur les commentaires recueillis auprès de nos employés, y compris ceux en situation de handicap et leurs alliés. Ce rapport d'étape a été examiné par ces employés afin de s'assurer qu'il reflète fidèlement leurs perspectives et qu'il répond à leurs besoins de manière significative.

Nous avons recueilli des commentaires de trois façons différentes:

- **Sondage anonyme à l'échelle de l'entreprise:** Un sondage complet sur l'accessibilité a été redistribué à l'ensemble des employés, invitant les personnes en situation de handicap et leurs alliés à participer. Le sondage couvrait divers aspects de l'accessibilité en milieu de travail et a permis de recueillir une gamme variée de points de vue, fournissant des données précieuses sur les obstacles existants et les pistes d'amélioration.
- **Révision par des employés en situation de handicap:** Une ébauche du plan d'accessibilité et du rapport d'étape a été partagée avec les employés s'étant identifiés comme ayant un handicap. Nous avons sollicité et accueilli favorablement leurs commentaires, leurs suggestions de révision, l'identification de barrières non répertoriées, ainsi que leurs recommandations pour de nouveaux objectifs à inclure.
- **Audit externe d'accessibilité – KW AccessAbility:** L'organisme tiers KW AccessAbility, spécialisé en accessibilité, a effectué une évaluation sur place de nos installations de Cambridge en mai 2025. Cela comprenait une visite physique des zones de l'atelier et des bureaux, ainsi qu'un examen de notre Plan d'accessibilité actuel et de nos rapports d'étape des années 1 et 2. Le but de cet audit était d'évaluer l'environnement physique, de repérer les obstacles potentiels, et de fournir des recommandations d'experts pour renforcer nos efforts en accessibilité.

Pour suivre nos progrès et assurer la mise en œuvre efficace des changements prévus dans notre Plan d'accessibilité, nous continuerons à utiliser ce mécanisme de sondage auprès de l'ensemble de notre personnel, peu importe leur statut en matière de handicap. De plus, afin de renforcer la sensibilisation à l'accessibilité et d'encourager les commentaires, des membres de notre équipe RH et de la direction incluent depuis juin 2023 un lien vers le Plan d'accessibilité et le formulaire de rétroaction dans leur signature de courriel. Cela garantit un accès facile à l'information pour tous les employés et permet une rétroaction continue. L'équipe RH continue de surveiller la boîte courriel désignée à cet effet et veille à répondre rapidement à tous les messages reçus.

RÉTROACTION

Les commentaires reçus ont fourni des perspectives précieuses sur l'état actuel de l'accessibilité au sein de notre organisation. Les réponses obtenues d'employés, y compris des personnes en situation de handicap et leurs alliés, ont été essentielles pour identifier les obstacles existants et les secteurs à améliorer. Les principales observations sont les suivantes:

Lacunes en matière de sensibilisation et de communication

- Plusieurs répondants ont indiqué ne pas connaître les politiques et ressources existantes en matière d'accessibilité, notamment la façon de demander des accommodements ou des formats alternatifs.
- Bien que la majorité estime que l'entreprise en fait déjà beaucoup pour favoriser l'accessibilité, plusieurs ont mentionné le besoin d'une meilleure visibilité des soutiens disponibles.

Nous poursuivrons nos efforts de communication sur la façon de demander un accommodement ou un format alternatif. Nous réévaluerons également nos canaux internes (intranet, infolettres, etc.) pour nous assurer que les processus liés à l'accessibilité soient faciles à repérer et bien compris.

Outils et soutien

- Certains répondants ont suggéré que de plus grands écrans d'ordinateur ou des gestionnaires de mots de passe contribueraient à améliorer leur productivité et à réduire la fatigue.
- Des options de travail à distance ont aussi été identifiées comme un soutien précieux pour certains individus.

Nous évaluerons la faisabilité d'offrir des écrans plus grands ou d'autres outils adaptés par l'intermédiaire du processus d'accommodement existant. Nous continuerons aussi à envisager des modalités de travail flexibles dans le cadre d'accommodements médicaux individuels, lorsque les documents justificatifs sont fournis et que cela est opérationnellement viable. Nous nous assurerons également que les employés comprennent bien comment entamer ce processus grâce à des communications claires.

Dialogue inclusif et climat de confiance

- Un petit nombre de répondants ont noté que les discussions ouvertes sur le handicap et l'accessibilité restent rares dans certaines parties de l'organisation.
- Un répondant a souligné que la confiance envers l'employeur est essentielle pour encourager la divulgation de situations de handicap et favoriser un dialogue authentique.

Nous continuerons de normaliser les discussions autour du handicap et des accommodements à travers notre comité DEIB et mieux-être ainsi que par des campagnes de sensibilisation futures. La formation continue des gestionnaires mettra l'accent sur un leadership inclusif, l'empathie et la création d'un milieu de travail psychologiquement sécuritaire pour tous les employés.

Audit externe – KW Accessibility

L'audit réalisé par KW AccessAbility a offert une perspective objective et spécialisée sur l'accessibilité physique de notre établissement de Cambridge ainsi que sur la structure générale de notre Plan d'accessibilité. Cette évaluation a joué un rôle essentiel dans l'identification des lacunes et la validation des points forts de notre approche. Les principales observations formulées par les consultants incluent:

- **Disposition des équipements:** Plusieurs éléments, comme les interrupteurs, les prises électriques, les défibrillateurs (DEA), les trousse de premiers soins, les distributeurs de savon et d'essuie-mains, étaient placés à des hauteurs qui pourraient être difficiles d'accès pour les personnes utilisant un appareil de mobilité. Des ajustements ont été recommandés pour améliorer leur accessibilité.
- **Accès automatisé aux portes:** De nombreuses portes, y compris celles des entrées, des toilettes, des salles de réunion et des bureaux, ne disposent pas de boutons poussoirs d'ouverture automatique. Celles-ci ont été désignées comme prioritaires afin d'améliorer l'accès autonome dans l'ensemble de l'établissement.
- **Conception des toilettes et des cuisines:** L'audit a mis en évidence plusieurs possibilités d'améliorer l'accessibilité des salles de bain et des aires de repas, notamment en retirant les

structures sous les lavabos, en ajoutant des boutons poussoirs, en élargissant les espaces pour permettre les déplacements avec un appareil de mobilité, et en modifiant certains équipements pour en faciliter l'utilisation (distributeurs, robinets, etc.).

- **Aménagement des lieux et inclusion sociale:** L'absence d'ascenseur pour accéder à la salle à dîner du deuxième étage dans le bâtiment d'entretien a été considérée comme un obstacle à l'inclusion, car elle limite l'accès à un espace commun. Des améliorations comme l'ajout de rampes ou le réaménagement de certains espaces ont aussi été recommandées pour faciliter la circulation sur le site.
- **Accessibilité numérique et recrutement:** L'auditeur a souligné l'importance de s'assurer que le contenu en ligne comporte du texte alternatif approprié. KW AccessAbility a proposé d'offrir des services pour examiner l'accessibilité numérique de Challenger. Il a aussi été recommandé d'établir des liens avec les bureaux d'accessibilité des cégeps et universités afin de renforcer un recrutement plus inclusif.

Ces constats guideront la prochaine phase de nos améliorations en matière d'accessibilité chez Challenger. Les recommandations jugées financièrement et opérationnellement faisables seront priorisées pour mise en œuvre selon les ressources disponibles. Par ailleurs, ces considérations seront intégrées dans nos processus de planification lors de futures rénovations ou de la location de nouveaux espaces de travail. En agissant de manière proactive sur ces points, nous souhaitons réduire les obstacles physiques, favoriser l'autonomie et promouvoir un environnement véritablement inclusif pour tous les employés et visiteurs.

En complément de la visite des lieux, KW AccessAbility a aussi procédé à une analyse détaillée de notre Plan d'accessibilité ainsi que de nos rapports d'étape des années 1 et 2. Leurs experts ont noté que les documents étaient complets, bien structurés et démontraient des progrès concrets, en conformité avec les exigences de la Loi canadienne sur l'accessibilité. Peu de recommandations ont été formulées en ce qui concerne l'amélioration de la documentation elle-même, puisque notre plan présente déjà des engagements clairs et qu'il reflète bien les objectifs fixés. Cette rétroaction confirme que notre approche est à la fois réfléchie et orientée vers l'action, offrant une base solide à l'aube de la troisième et dernière année du plan.