



GÉNÉRALITÉS

Résumé

Rossignol Transport Ltd. s'engage à instaurer une culture d'inclusion et d'accessibilité. Non seulement cela fait partie de notre culture d'entreprise, mais l'ouverture à tous est également essentielle à notre croissance continue et à notre compétitivité en tant qu'employeur dans le secteur du transport routier. Nous contribuerons à créer un Canada sans obstacle pour tous en mettant en place un cadre d'accessibilité qui permettra à nos employés et au public que nous servons de bénéficier de la meilleure expérience possible 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 à identifier, éliminer et prévenir les obstacles de manière continue. Rossignol Transport Ltd. s'appuiera sur ses efforts actuels pour élaborer son premier plan d'accessibilité, conformément à la Loi canadienne sur l'accessibilité. Ce plan d'accessibilité guidera notre organisation dans la réalisation de ses engagements en matière d'accessibilité et dans la création d'une culture axée sur l'accessibilité.

Pour combler les lacunes dans ces domaines, il est important de reconnaître et de comprendre les besoins des personnes handicapées. C'est pourquoi ce plan a été élaboré en consultation avec nos employés et des organisations externes qui viennent en aide aux personnes handicapées.

Voici un résumé des premières mesures envisagées :

- Améliorer l'attrait des personnes handicapées pour les emplois dans notre entreprise et dans le secteur du transport routier.
- Élargir la gamme et les options d'aménagements, en particulier pour les chauffeurs.
- Être mieux préparé à fournir des informations dans des formats accessibles lorsque cela est demandé.
- Améliorer les connaissances de notre équipe informatique et tirer parti des capacités des fonctionnalités d'accessibilité dans les équipements, programmes et systèmes informatiques actuels et futurs.
- Mettre en place des processus permettant un examen plus approfondi et une approche « axée sur l'accessibilité » pour l'évaluation des installations, des procédures d'approvisionnement, des programmes de l'entreprise, des nouvelles initiatives et des services en cours.

Vos commentaires et suggestions

Rossignol Transport Ltd accueille favorablement les commentaires du public, de ses employés et de ses parties prenantes sur son plan d'accessibilité. Ces commentaires sont précieux pour nous, car ils nous aident à éliminer les obstacles à l'accessibilité et à renforcer notre engagement en faveur de l'accessibilité et de l'inclusion.



Si vous avez des questions ou des commentaires, veuillez utiliser l'un des moyens de contact ci-dessous. Nous répondrons à tous les commentaires dans les meilleurs délais. Si vous avez besoin d'aide pour nous faire part de vos commentaires, veuillez nous en informer et nous ferons de notre mieux pour répondre à vos besoins.

Contact : Ressources humaines

Adresse postale : 145, ch Berube, Saint-Jacques (NB) E7B 0B1

Courriel : hr@rossignoltransport.com

Téléphone : 506-735-7238, poste 122

Site Web : www.rossignoltransport.com

Processus de rétroaction sur l'accessibilité

Rossignol Transport Ltd. s'engage à recevoir et à traiter les commentaires concernant la mise en œuvre de son plan d'accessibilité ainsi que les obstacles à l'accessibilité rencontrés par les employés, les candidats, les clients, les entrepreneurs, les visiteurs et les membres du public.

Réception des commentaires

Tous les commentaires relatifs à l'accessibilité reçus par Rossignol Transport Ltd. sont acheminés au service des Ressources humaines, responsable de l'administration du programme d'accessibilité de l'entreprise.

Les commentaires peuvent être transmis au moyen de l'un des modes de communication indiqués ci-dessus. Les commentaires anonymes sont également acceptés. Toutefois, lorsqu'aucune coordonnée n'est fournie, Rossignol Transport Ltd. ne sera pas en mesure de répondre directement à la personne ayant soumis le commentaire.

Examen et traitement des commentaires

À la réception d'un commentaire, celui-ci est examiné afin de déterminer s'il :

- concerne la mise en œuvre du plan d'accessibilité;
- signale un obstacle à l'accessibilité;
- nécessite une intervention corrective immédiate;
- devrait être pris en considération dans le cadre des futures améliorations en matière d'accessibilité.

Au besoin, le service des Ressources humaines consultera les gestionnaires ou les services concernés afin d'évaluer le commentaire et de déterminer les mesures correctives appropriées.



Lorsque des coordonnées sont fournies, Rossignol Transport Ltd. accusera réception du commentaire et fournira une réponse dans un délai raisonnable.

Amélioration continue

Les commentaires reçus sont consignés et pris en considération lors de la préparation des futurs plans d'accessibilité, des rapports d'étape ainsi que lors de la révision des politiques, procédures, installations, programmes et services de l'entreprise. Rossignol Transport Ltd. demeure engagée dans l'identification, l'élimination et la prévention continues des obstacles à l'accessibilité.

Formats substitués

Sur demande, le présent processus de rétroaction ainsi que tous les documents exigés en vertu de la Loi canadienne sur l'accessibilité sont disponibles dans des formats substitués conformément au Règlement canadien sur l'accessibilité.

Déclaration d'engagement

Chez Rossignol Transport Ltd., nous nous engageons à rendre notre organisation et les services que nous offrons accessibles à tous, y compris aux personnes handicapées. Tous les Canadiens ont le droit de bénéficier de nos services de manière égale et ceux qui travaillent avec nous ont le droit d'exercer leurs fonctions sans obstacle.

Rapport sur notre plan

Conformément à la Loi canadienne sur l'accessibilité, nous publierons chaque année un rapport d'étape qui mesurera nos progrès par rapport à nos engagements. Nous réviserons et mettrons à jour notre plan d'accessibilité tous les trois ans. Les rapports d'étape et les mises à jour de notre plan d'accessibilité seront élaborés en consultation avec les personnes handicapées ou leurs représentants.

Emploi

Le volet « emploi » garantit que les candidats et les employés handicapés et ceux qui font face à des obstacles bénéficient d'un soutien tout au long de leur parcours professionnel.

Obstacle n° 1 :

Notre entreprise continue de faire face à la concurrence pour recruter des employés et n'attire actuellement pas suffisamment de candidats issus de populations sous-représentées, telles que les personnes handicapées.

Mesures :

- Améliorer la section « Carrières » de notre site web afin d'accroître la visibilité auprès des Canadiens handicapés des différents emplois disponibles dans le secteur du transport routier, en soulignant notre engagement à les inclure dans notre main-d'œuvre.



- Sensibiliser les responsables du recrutement à l'accessibilité et à la manière dont ils peuvent garantir un processus de recrutement, de sélection et d'aménagement sans obstacle.
- Comparer les pratiques actuelles en matière de recrutement, de sélection et d'intégration avec les meilleures pratiques en matière d'accessibilité dans d'autres entreprises de camionnage et dans différents secteurs.

Obstacle n° 2 :

Il est nécessaire d'approfondir notre compréhension de l'éventail et de la diversité des options d'aménagement disponibles pour les personnes handicapées qui souhaitent devenir chauffeurs routiers.

Mesures :

- Élaborer un cadre qui aide les responsables à comprendre leurs responsabilités dans le processus d'aménagement et les guide dans le soutien à leurs employés et la mise en œuvre d'aménagements appropriés sur le lieu de travail.
- Mettre en place une équipe de travail composée de responsables, d'employés et d'un consultant en matière d'aménagements pour les personnes handicapées afin d'évaluer et d'identifier les options permettant d'élargir la gamme et la variété des aménagements potentiels.
- La direction et le service financier détermineront et mettront en œuvre un budget d'aménagement afin de permettre l'installation d'équipements d'aide tels que des ascenseurs, des marches, des systèmes audio améliorés, des améliorations de l'éclairage, etc.

Environnement bâti

Le domaine « environnement bâti » veille à ce que les espaces de travail et l'environnement de travail soient accessibles à tous.

Obstacle n° 3 :

Certains espaces au sein des bureaux et du parc de camions peuvent limiter la mobilité des employés et des visiteurs handicapés.

Mesures :

- Automatiser les ouvre-portes dans les principaux couloirs de l'entreprise.
- Mettre en place un comité consultatif permanent composé de parties prenantes internes afin de recueillir des commentaires sur les modifications supplémentaires proposées pour l'environnement bâti et attribuer des priorités pour leur mise en œuvre.

Obstacle n° 4 :



La signalisation de sécurité dans nos bâtiments et notre parc de camions n'est pas accessible aux personnes malvoyantes.

Mesures :

- Installer des panneaux avec des inscriptions tactiles et en braille à des endroits clés dans les bâtiments et les parcs de camions. Cela comprend des indicateurs tactiles au sol pour avertir des dangers, notamment en haut des escaliers.
- Améliorer l'éclairage des panneaux actuels du parc concernant la sécurité et les indications de direction.

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

Les « technologies de l'information et de la communication » désignent divers outils technologiques utilisés pour envoyer, stocker, créer, partager ou échanger des informations.

Obstacle n° 5 :

L'équipe informatique actuelle ne maîtrise pas bien les technologies d'accessibilité et ne sait pas comment aider les personnes handicapées sur le lieu de travail.

Mesures :

- Former les employés du service informatique afin d'améliorer leurs connaissances en matière d'accessibilité et leur apprendre à adapter les services et à améliorer les interactions avec les personnes handicapées.
- Dispenser et promouvoir une formation destinée aux utilisateurs finaux sur l'utilisation des fonctionnalités d'accessibilité de tous les programmes disponibles.
- Élaborer et promouvoir des documents d'orientation et de formation destinés aux personnes handicapées (par exemple, agrandir les éléments à l'écran, activer le lecteur dans MS Word, activer le sous-titrage codé dans MS Teams, etc.).
- Élaborer des listes de contrôle et des documents d'orientation sur l'accessibilité à l'intention des employés qui développent ou acquièrent des technologies de l'information.

Obstacle n° 6 :

De nombreux outils et logiciels utilisés dans l'entreprise disposent de fonctionnalités d'accessibilité qui ne sont pas utilisées de manière accessible.

Mesures :



- Dresser un inventaire des systèmes informatiques utilisés par l'entreprise afin d'évaluer leurs capacités en matière d'accessibilité.
- Introduire progressivement de nouvelles fonctionnalités d'accessibilité dans les systèmes informatiques.

Obstacle n° 7 :

L'inaccessibilité des technologies dans les espaces de réunion et de collaboration couramment utilisés peut limiter la capacité des animateurs et des participants à participer de manière significative.

Actions :

- Examiner les technologies utilisées dans les espaces communs de conférence, d'apprentissage et de réunion afin de s'assurer qu'elles répondent à un niveau élevé d'accessibilité et respectent toutes les exigences légales et politiques.

Communication autre que les TIC

Dans ce domaine, les organisations doivent fournir au public, aux clients et aux employés un accès sans obstacle à toutes les communications que l'entreprise produit à leur intention.

Obstacle n° 8 :

La société ne dispose pas d'un processus cohérent pour garantir que les formats de communication alternatifs qu'elle diffuse à ses employés et autres parties prenantes sont disponibles et fournis en temps utile.

Mesures à prendre :

- Identifier les prestataires de services et élaborer des contrats ou des accords pour créer des formats alternatifs, le cas échéant et lorsque cela est nécessaire.
- Préparer des ressources standard et des communications courantes de la société dans des formats alternatifs afin qu'elles soient prêtes à être distribuées sur demande.
- Lorsque cela nous est demandé, nous nous engageons à fournir ces formats alternatifs dès que possible et dans les délais prévus par le Règlement sur l'accessibilité pour les personnes handicapées du Canada :
 - impression
 - gros caractères
 - braille
 - format audio
 - format électronique compatible avec les technologies d'adaptation destinées à aider les personnes handicapées.



Approvisionnement en biens, services et installations

Le domaine « approvisionnement (achat) en biens, services et installations » garantit que l'accessibilité est prise en compte dès le début du processus d'achat.

Obstacle n° 9 :

Les procédures et pratiques d'approvisionnement de Rossignol Transport Ltd. ne tiennent pas compte des exigences en matière d'accessibilité.

Mesures :

- Mettre à jour les procédures d'approvisionnement afin d'inclure des contrôles d'accessibilité lors de l'achat de biens et de services.
- Inclure des considérations relatives à l'accessibilité dans les modèles d'approvisionnement (par exemple, les demandes de propositions) afin qu'ils éclairent le choix des fournisseurs, produits et services externes et confirment qu'ils respecteront les exigences de la Loi canadienne sur l'accessibilité.

Conception et prestation des programmes et services

Lors de la conception et de la prestation des programmes et services internes et externes de l'entreprise, les considérations relatives à l'accessibilité doivent être prises en compte dès le début du processus.

Obstacle n° 10 :

Il n'existe actuellement aucune approche standard permettant de garantir que tous les programmes, processus et services tiennent compte de l'accessibilité.

Mesures:

- Tirer parti de l'obligation de consulter les personnes handicapées en créant un forum composé d'employés de divers services, notamment des chauffeurs, des mécaniciens, des ouvriers de chantier, des informaticiens, des responsables des ressources humaines, des financiers, des agents de sécurité, etc., afin d'examiner tous les programmes, processus, politiques et services et de donner leur avis à leur sujet. Ce forum examinera les programmes et services actuels, puis donnera son avis avant l'élaboration des programmes et services futurs.
- Élaborer et promouvoir des lignes directrices sur la manière d'appliquer le prisme de l'accessibilité lors de l'examen des politiques, des programmes et des services de l'entreprise.
- Créer une liste de contrôle de l'accessibilité afin de garantir que les considérations clés en matière d'accessibilité sont prises en compte.
- Dispenser une formation sur la Loi canadienne sur l'accessibilité et le Règlement canadien sur l'accessibilité à ceux dont le rôle est d'élaborer des programmes, des processus et des procédures.



Transport

Rossignol Transport Ltd. ne coordonne pas de système de transport ni de flotte de véhicules de transport au sens de la Loi canadienne sur l'accessibilité. Cela signifie que les normes relatives au transport n'entrent pas dans le champ d'application du présent plan.

REMARQUE : le terme « transport » désigne ici le transport de personnes et non de marchandises (par *exemple*, les bus ou les avions).

CONSULTATIONS

Conformément à l'engagement de Rossignol Transport Ltd. à rendre notre environnement de travail accessible à tous, nous avons élaboré notre plan d'accessibilité en consultation avec nos employés, y compris ceux qui ont un handicap.

Nous avons recueilli les commentaires et les suggestions des membres de notre équipe et d'organisations externes de plusieurs façons :

- Des groupes de discussion et des entretiens individuels avec des employés handicapés afin qu'ils puissent partager leurs commentaires et leurs idées.
- Collaboration avec des organisations externes qui soutiennent les personnes handicapées afin de comprendre et de rechercher des recommandations pour améliorer l'accessibilité des locaux et des cours de l'entreprise, ainsi que de nos programmes et services.

Nous continuerons à mener des enquêtes auprès des employés, y compris ceux qui sont handicapés, et des groupes de travail qui ont été créés dans le cadre de ce plan d'accessibilité, afin de mesurer les progrès réalisés et de nous assurer que nous mettons en œuvre les changements que nous avons décidé d'apporter.

Définitions

Accessibilité :

Désigne la prise en compte intentionnelle et réfléchie des besoins des personnes handicapées lors de la conception ou de la modification de produits, de services et d'installations afin qu'ils puissent être utilisés et appréciés par des personnes de toutes capacités.

Obstacle :

La Loi canadienne sur l'accessibilité définit un obstacle comme « tout ce qui, y compris tout ce qui est physique, architectural, technologique ou comportemental, tout ce qui est fondé sur l'information ou les communications, ou tout ce qui résulte d'une politique ou d'une pratique, empêche 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 :

La Loi canadienne sur l'accessibilité définit un handicap comme « toute déficience, y compris une déficience physique, mentale, intellectuelle, cognitive, d'apprentissage, de communication ou sensorielle, ou une limitation fonctionnelle, qu'elle soit permanente, temporaire ou épisodique, ou évidente ou non, qui, en interaction avec une barrière, empêche une personne de participer pleinement et de manière égale à la société ».