**Plan d'accessibilité – One Reimer Advantage Inc.**
**Date de publication :** 28 mai 2024

## Généralités

One Reimer Advantage Inc. est un fournisseur de services de transport intermodal au Canada.

En tant qu'employeur réglementé au niveau fédéral, il est de notre responsabilité d'offrir à tous les employés un milieu de travail inclusif, respectueux et sécuritaire, adapté à leurs besoins diversifiés. Ainsi, One Reimer Advantage Inc., s'engage à assurer l'accessibilité pour toutes les personnes d'ici 2040. Notre objectif est d'accroître nos connaissances et notre sensibilisation aux défis auxquels font face les personnes en situation de handicap et de promouvoir un environnement de travail inclusif. Nous y parviendrons en identifiant et en prenant des mesures pour éliminer les obstacles existants, et en empêchant la création de nouveaux obstacles à l'avenir.

Ce Plan d'accessibilité a été rédigé dans le but d'assurer la conformité à la *Loi sur l'accessibilité canadienne*. Le document décrit la feuille de route de One Reimer Advantage Inc. pour les trois (3) prochaines années. Il vise à définir les objectifs actuels et fournit des stratégies et solutions pour relever les défis liés à l'accessibilité dans les sept années
(7) Domaines clés décrits ci-dessous.

## Formats représentatifs désignés et alternatifs

Pour toute question liée à ce plan ou pour fournir des commentaires supplémentaires, veuillez communiquer avec le représentant suivant par l'une des voies listées ci-dessous :

Nom du contact : Gestionnaire RH corporatif
Par la poste ou en personne : Suite 2900, 201 avenue Portage, Winnipeg, Manitoba, R3B 3K6 Par courriel : HR@rewc.com
Par téléphone : +1 (204) 958-5300

En tant qu'organisation du secteur privé réglementée au niveau fédéral comptant en moyenne entre dix (10) et quatre-vingt-dix-neuf (99) employés, One Reimer Advantage Inc. est tenue de fournir ce document en format imprimé, en gros caractères et en format électronique dans un délai de quinze ans
(15) jours de demande.

One Reimer Advantage Inc. est également tenu de fournir des versions braille ou audio du régime dans les quarante-cinq (45) jours suivant une demande.

Si vous avez besoin d'un format alternatif de ce plan, veuillez contacter le représentant désigné mentionné dans cette section. Veuillez vous assurer d'inclure le format dont vous avez besoin et la manière dont vous souhaitez qu'il soit reçu.

**Définitions**

Accessibilité : fait référence aux besoins des personnes en situation de handicap qui sont intentionnellement et réfléchiment pris en compte lorsque des produits, services et installations sont construits ou modifiés afin qu'ils puissent être utilisés et appréciés par des personnes de toutes capacités.

Barrière : Tout ce qui entrave la participation pleine et égale à la société des personnes ayant une inficience, y compris une déficience physique, mentale, intellectuelle, cognitive, d'apprentissage, de communication ou sensorielle, ou une limitation fonctionnelle. Cela inclut tout ce qui est physique, architectural, technologique ou étudinal, tout ce qui est basé sur l'information ou la communication, ou tout ce qui résulte d'une politique ou d'une pratique.

Handicap : Toute déficience, y compris une déficience physique, mentale, intellectuelle, cognitive ou sensorielle – ou une limitation fonctionnelle – qu'elle soit permanente, temporaire ou épisodique, ou évidente ou non, qui, en interaction avec une barrière, entrave la pleine et égale participation d'une personne à la société.

**Zones décrites à l'article 5 de la *Loi sur l'accessibilité du Canada***

Les objectifs et engagements décrits dans cette section ont été conçus en reconnaissance des principes énoncés dans la *Loi sur l'accessibilité au Canada*.

*Emploi*

L'« emploi » accessible garantit que les candidats, les employés en situation de handicap et ceux qui rencontrent des obstacles sont soutenus tout au long du cycle de vie professionnel.

Objectifs :

1. Identifier les obstacles au recrutement et à la rétention des personnes en situation de handicap,
2. Réduire les obstacles dans les politiques et procédures d'emploi actuelles, et
3. Renforcement des politiques et procédures d'hébergement actuelles.

2024-2026 Commitments:

1. Examinez les politiques et procédures d'embauche actuelles.
2. Formez les gestionnaires sur l'accessibilité et comment ils peuvent assurer un processus d'embauche, de sélection et d'accommodement sans obstacles.
3. Collaborez avec les employés sur des stratégies visant à améliorer la politique et les processus d'accommodement afin d'assurer la satisfaction de tous les besoins.

*Environnement bâti*

Un « environnement bâti » accessible garantit que les espaces de travail et l'environnement de travail peuvent être accessibles, accessibles et/ou utilisés par toutes les personnes.

Objectifs :

1. Offrir des espaces de travail sans obstacles à tous les endroits,
    2. S'assurer que les caractéristiques d'accessibilité appropriées sont disponibles pour accommoder tous les handicaps, et
3. S'attaquer aux obstacles signalés dans l'environnement bâti.

Engagements 2024-2026 :

1. Examinez les plans des bâtiments et évaluez les lieux de travail actuels afin d'identifier les obstacles physiques potentiels à l'accessibilité.
2. Assurez-vous d'une signalisation appropriée qui conseille et oriente les gens vers les caractéristiques d'accessibilité.
3. Créez un mécanisme spécifique de signalement des obstacles dans l'environnement bâti.

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

Les « technologies de l'information et de la communication (TIC) » accessibles sont divers outils technologiques utilisés pour envoyer, stocker, créer, partager ou échanger de l'information.

Objectifs :

1. Faire de l'accessibilité une priorité dans la mise en œuvre des logiciels, du matériel et des améliorations de l'infrastructure informatique, et
2. S'assurer que les employés disposent des outils et ressources adéquats pour accomplir leur travail avec succès.

Engagements 2024-2026 :

1. Inventez les systèmes informatiques actuels pour mesurer les caractéristiques d'accessibilité.
2. Identifiez les besoins de formation liés aux fonctionnalités d'accessibilité dans les systèmes informatiques actuels, les logiciels logiciels et le matériel.
3. Engager les TI pour accroître leurs connaissances en technologies adaptatives et identifier des améliorations potentielles pour accroître les fonctionnalités d'accessibilité dans les systèmes informatiques actuels, les logiciels logiciels et le matériel.

*Communication (non TIC)*

Un « communicaFon (non-TIC ») accessible garantit qu' One Reimer Advantage Inc. offre un accès sans obstacles au public, aux clients et aux employés à tous les communications produits par l'entreprise.

Objectifs:

1. S'assurer que la communication depuis et à l'intérieur de l'entreprise soit accessible à tous les employés, fournisseurs, clients et au public (le cas applicable), et
2. Accroître la conscience interne de l'accessibilité.

Engagements 2024-2026 :

1. Identifier les fournisseurs de services pour aider à la création de formats alternatifs, lorsque cela est approprié et au besoin.
2. Préparez les ressources standard et les communications d'entreprise couramment diffusées dans des formats alternatifs, selon demande.

1. Élaborez une stratégie de communication et identifiez les besoins de formation liés à l'accessibilité en milieu de travail.

*Approvisionnement en biens, services et installations*

L'« approvisionnement accessible de biens, services et installations » garantit que l'accessibilité est prise en compte tout au long du processus d'achat.

Objectives:

1. S'assurer que les procédures et pratiques d'approvisionnement sont modernisées et incluent la sensibilisation à l'accessibilité, et
2. Prévenir la création de nouvelles barrières et/ou perpétuer les obstacles existants par des activités d'approvisionnement.

Engagements 2024-2026 :

1. Assurez-vous que l'accessibilité et les besoins des employés confrontés à des obstacles soient pris en compte lors de l'achat de nouveaux équipements.
2. Incluez des modèles d'accessibilité considertions dans les RFQ, le budget et les propositions.

*Design and Delivery of Programs and Services*

La conception et la prestation de programmes et services accessibles tiennent compte des besoins de tous les individus et sont adaptés pour assurer l'accessibilité et la compréhension.

Objectifs :

1. S'assurer que tous les programmes et services sont conçus et offerts de manière à intégrer des considérations d'accessibilité, et
2. Examiner les programmes et services actuels pour détecter d'éventuels obstacles à la satisfaction des besoins variés de chaque individu.

Engagements 2024-2026 :

1. Examinez tous les programmes, processus, politiques/procédures et services pour vous assurer que l'accessibilité a été prise en compte.
2. Créez une liste de vérification pour l'accessibilité afin de vous assurer que les exigences clés en matière d'accessibilité sont prises en compte.
3. Offrir une formation sur la *Loi sur l'accessibilité du Canada* et le *Règlement sur l'accessibilité du Canada* aux employés responsables de l'élaboration et de la mise en œuvre des programmes, processus, politiques et procédures.

*Transport*

Veuillez noter : One Reimer Advantage Inc. ne coordonne pas un système de transport, ni une flotte de véhicules de transport, tel que défini dans la *Loi sur l'accessibilité du Canada*. Cela signifie que les normes de transport ne sont pas incluses dans la portée de ce plan.

**Consultations**

Pour s'aligner sur l'engagement de l' One Reimer Advantage Inc. à rendre notre environnement de travail accessible à tous, nous avons élaboré ce plan en consultation avec nos employés, y compris ceux ayant un handicap.

Tous les employés ont été invités à participer à un sondage sur l'accessibilité à l'échelle de l'entreprise, comprenant des questions ciblées sur chaque domaine défini à l'article 5 de la *Loi sur l'accessibilité du Canada*, aux programmes actuels, aux politiques et processus, ainsi qu'à leur propre expérience individuelle concernant l'accessibilité en milieu de travail.

Ces sondages étaient menés anonymement, avec la possibilité de fournir des coordonnées pour des consultations supplémentaires, si nécessaire.

Nous continuerons à sonder les employés, y compris ceux ayant un handicap, ainsi que tout groupe de travail développé dans le cadre de ce Plan d'accessibilité, afin de mesurer les progrès et de nous assurer que nous réalisons les objectifs et engagements énoncés dans ce plan. Nous avons également mis en place des mécanismes permettant aux employés de donner et de recevoir des commentaires supplémentaires au cours des trois (3) prochaines années, alors que nous poursuivons l'acFon pour aborder l'accessibilité en milieu de travail.

Nous avons également consulté et utilisé les données et ressources fournies par des organisations sectorielles telles que Trucking HR Canada et avons fait appel à un consultant indépendant en ressources humaines pour l'élaboration de ce plan afin d'assurer l'adoption des meilleures pratiques en ce qui concerne spécifiquement l'industrie du transport et de la logistique.

**Tenue des registres**

One Reimer Advantage Inc. est tenue de conserver des copies des plans d'accessibilité pendant une période de sept (7) ans à compter de la date de publication de cette version.

Des versions électroniques des plans d'accessibilité seront disponibles sur notre site web public via le lien suivant : hLps:// www.oneforfreight.com

Des versions physiques des plans d'accessibilité seront affichées et accessibles au public dans les locaFons suivants :

- 8300 Lawson Rd. Milton, ON L9T 0A4

- FIN -

## Enquête sur l'accessibilité - One Reimer Advantage Inc.

## Introduction

Alors que nous naviguons dans les nouvelles exigences pour les employeurs réglementés au niveau fédéral en vertu de la *Loi sur l'accessibilité du Canada*, il revient à One Reimer Advantage Inc. pour engager la main-d'œuvre dans un processus consultatif concernant les obstacles potentiels à l'accessibilité dans notre milieu de travail et nos pratiques.

**Utilisez le code QR ci-dessous pour accéder au sondage sur votre appareil mobile.** Celui-ci servira à évaluer notre situation actuelle et les obstacles à surmonter en lien avec l'accessibilité pour tous les Canadiens.

Si vous avez des questions auxquelles vous ne vous sentez pas à l'aise de répondre, n'hésitez pas à sélectionner « Pas de réponse ».

Ce sondage est mené anonymement, afin d'assurer la confidentialité de ceux qui souhaitent le rester. Cependant, si vous souhaitez obtenir des commentaires supplémentaires ou avoir la possibilité de discuter davantage de recommandations, il y a un espace à la fin du sondage pour inclure votre nom et indiquer le type de communication que vous souhaitez recevoir, le cas échéant. **C'est entièrement** optionnel. Si vous n'incluez pas votre nom, vos réponses resteront anonymes.

Veuillez noter qu'un tiers indépendant compilera les réponses reçues à ce sondage et les distribuera à One Reimer Advantage Inc. Si vous répondez à une question par erreur ou souhaitez retirer une de vos réponses, n'hésitez pas à info@mindsformatter.com contacter. One Reimer Advantage Inc. aura un accès complet à tous les résultats du sondage en date du 31 décembre 2024, veuillez noter que toute demande d'annulation des réponses doit être faite avant le 1er décembre 2024 afin de s'assurer qu'elle soit retirée de l'échantillon de données.

Une exigence du programme en vertu de *la Loi sur l'accessibilité au Canada* est que les données reçues pendant la période de consultation doivent être conservées pendant une période de sept (7) ans.

28 mai 2024