



Plan d'accessibilité

La *Loi canadienne sur l'accessibilité* (LCA) et le *Règlement canadien sur l'accessibilité* exigent que les entités fédérales rédigent et publient des plans d'accessibilité. Le Plan d'accessibilité a été rédigé à l'intention de Polaris Transport Carrier Inc.; il s'agit d'un document évolutif qui sera revu et mis à jour une fois par an.

Demandes de renseignements

La représentante désignée de l'organisation est Laura Muir – chef des Ressources humaines. Prière de faire parvenir tout commentaire sur le plan ou sur l'accessibilité par la voie électronique à rh@polaristransport.com

Définitions faisant partie de la Loi

Obstacle

« 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. » (*barrier*)

Handicap

« 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. » (*disability*)

Sommaire exécutif

L'accessibilité est un important objectif stratégique que cherche à atteindre Polaris Transport Carriers Inc. Nous cherchons toujours à améliorer nos installations et nos services. Nous instaurons une culture qui favorise l'apprentissage; pour y parvenir, nous élargirons les consultations sur un certain nombre de politiques et de pratiques internes ainsi que sur les outils de communication, afin de nous assurer que nous respectons les normes les plus élevées en matière d'accessibilité pour tous nos partenaires, employés, visiteurs et candidats. Notre Comité sur la diversité, l'équité, l'inclusion et l'appartenance (DEIA) procède aussi à des évaluations de notre organisation afin de déterminer comment nous pouvons éliminer les obstacles. Nous sommes enthousiastes à l'idée de mettre en branle ce processus évolutif, et nous saisissons l'occasion pour prévenir et éliminer tous les obstacles à l'accessibilité qui pourraient exister.

Déclaration d'accessibilité

À l'heure actuelle, toute personne qui se présente dans nos installations et indique qu'elle a un accommodement a la possibilité de s'adresser à notre service des Ressources humaines pour s'informer de la façon dont nous pouvons mieux répondre à ses besoins pendant qu'elle se trouve dans nos installations. Nous avons également investi dans un nombre important d'outils en ligne tels que MS Teams et WebEx qui permettent à des personnes d'accomplir leur travail à distance. Notre site Web est accessible en anglais et en français et respecte les exigences de la *Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario* (LAPHO). Nous nous efforçons d'offrir une expérience entièrement exempte d'obstacles et nous continuerons d'améliorer nos processus au cours des trois prochaines années afin de mieux identifier et de retirer tout obstacle existant.

Emploi

D'autres consultations seront nécessaires pour nous permettre d'identifier les obstacles à l'emploi au sein de notre organisation. Au cours de la prochaine année, nous élargirons nos consultations avec des personnes handicapées afin de tenir compte de tous les obstacles à l'emploi. Pour l'instant, nous avons donné une formation particulière aux gestionnaires sur les biais inconscients par l'entremise de Téléchargements RH et de HONE. Notre équipe des Ressources humaines travaille avec chacun des gestionnaires recruteurs individuellement pour s'assurer que nos processus respectent les normes les plus élevées. Cela dit, nous comprenons que le processus de demande d'emploi peut s'avérer plus lourd pour certaines personnes et que nous devons explorer les possibilités d'améliorer nos outils d'évaluation. Nous nous engageons à le faire.

Action	Étapes	Responsabilités	Échéancier
Dispenser de la formation sur l'accessibilité au personnel des Ressources humaines.	Affecter la formation par l'entreprise de Téléchargements RH	CRH	Juin 2023
Identification d'un obstacle	Revue des politiques et pratiques d'embauche actuelles	CRH	Septembre 2023
Identification des stratégies d'atténuation	Apporter les changements aux politiques pratiques	CRH	Décembre 2023

L'environnement bâti

Nous avons à l'heure actuelle instauré diverses mesures d'atténuation pour les employés et visiteurs à mobilité réduite ou qui ont un autre type de handicap pour régler les problèmes d'accessibilité structurelle à notre siège social. Entre 2015 et 2019, nous avons rénové nos installations afin de les rendre conformes aux exigences de la *Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario* (LAPHO) et de limiter les obstacles pour nos employés et visiteurs.

Dans le but de continuer à améliorer nos installations, notre directeur de terminal Jason Ragoo et le Comité DEIA travailleront ensemble à évaluer les possibilités.

Action	Étapes	Responsabilités	Échéancier
Formation sur le Règlement sur les normes d'accessibilité intégrées – Espaces publics	Affecter par l'entreprise de Téléchargements RH	Directeur de terminal, Exploitation, Comité DEIA	Juin 2023
Identification des stratégies d'atténuation	S'assurer que les mesures d'atténuation en cours sont adéquates et régulièrement passées en revue.	Directeur de terminal, Exploitation, Comité DEIA	En cours



Technologies de l'information et des communications (TIC)

Notre service des Technologies de l'information (TI), NorthStar Digital Solutions (NDS) est responsable des activités de développement, et des efforts sont déployés, souvent au cas par cas, pour que les ressources informatiques soient accessibles et utilisables par des personnes ayant divers handicaps et capacités. À mesure que la technologie évolue, nos approches visant à assurer l'accessibilité doivent être examinées pour que nous puissions profiter du progrès dans ce domaine.

Action	Étapes	Responsabilités	Échéancier
Fournir aux utilisateurs les technologies d'assistance dont ils ont besoin au moment où ils en ont besoin	Quand un besoin se fait sentir en matière de technologies d'assistance (p. ex., synthétiseur texte-parole, dictée en continu, sous-titrage codé, contraste élevé, et périphériques de saisie de rechange), il faut d'abord mener une recherche et prendre des mesures pour acquérir la technologie requise.	NDS	En cours

Communications, autres que les TIC

Nous recevons constamment des commentaires dans le cadre de sondage et des médias sociaux, et nous tenons compte de ces commentaires pour améliorer l'accès et les services.

Notre équipe des Ressources humaines prévoit obtenir davantage de commentaires individuels de la part de personnes vivant avec un handicap pour connaître leur opinion de l'ensemble de nos outils d'accessibilité. Nous voulons de cette façon nous assurer d'atténuer les obstacles qui n'auraient pas encore été identifiés.

Notre Comité DEIA se réunira également à intervalles réguliers pour déterminer comment améliorer notre expérience clients et notre expérience partenaires en ligne.

Formation

Nous avons déjà dispensé une formation à nos gestionnaires et au personnel sur la diversité et les biais inconscients, et nous allons créer un plan de formation précis pour l'entreprise portant sur l'accessibilité. Cette formation sera offerte à tous les membres du personnel et inclura une partie sur les Règlement sur les normes d'accessibilité intégrées. Nous préparerons cette formation en 2023-2024 et la présenterons à tous les membres du personnel en 2024-2025.