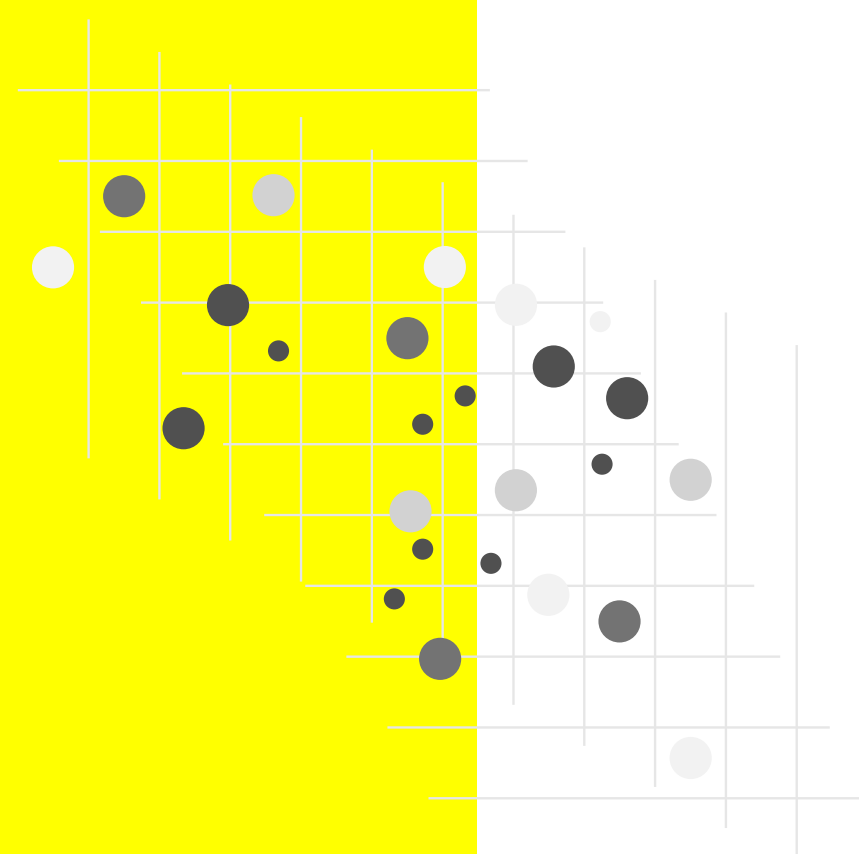
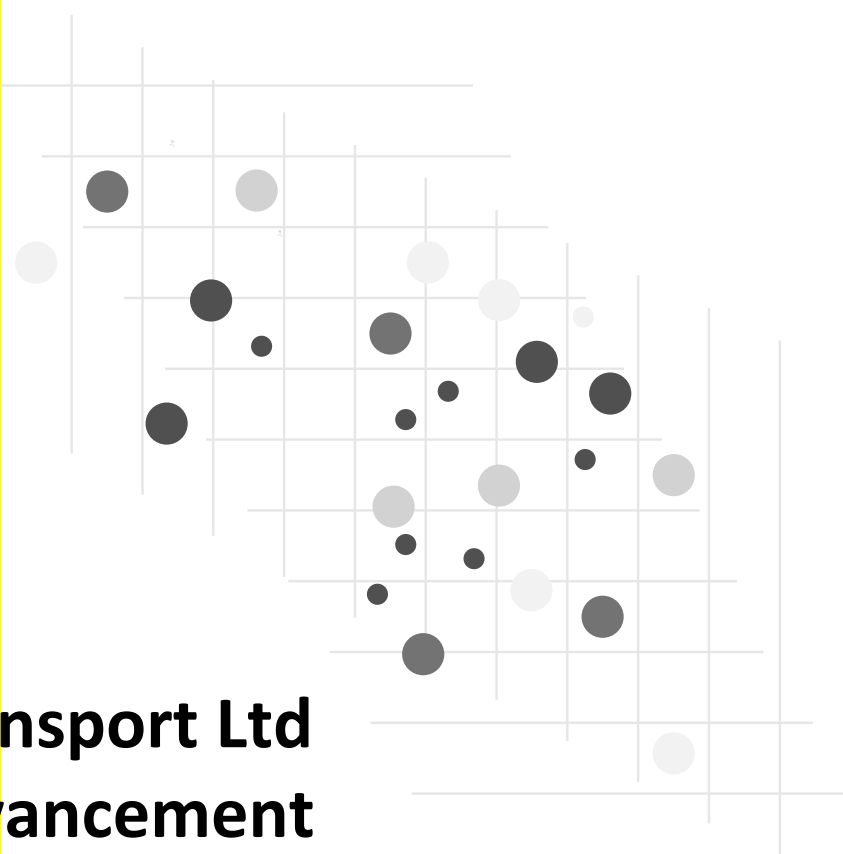




Trappers Transport Ltd

Rapport d'avancement

Plan d'accessibilité

1er Juin 2025

Plan d'accessibilité

Général

Loi canadienne sur l'accessibilité.

La **Loi canadienne sur l'accessibilité** est une loi fédérale qui exige que toutes les entreprises et agences sous réglementation fédérale comptant plus de 100 employés élaborent des plans et des rapports d'étape visant à repérer, éliminer et prévenir les obstacles à l'accessibilité, y compris pour les personnes en situation de handicap. Adoptée en 2019, la Loi a pour objectif principal de créer un Canada sans obstacles d'ici 2040..

Déclaration sur l'accessibilité

Trappers Transport Ltd. (« Trappers » ou « la Société ») s'engage à offrir un environnement sans obstacles à tous les intervenants, y compris les clients, les employés, les candidats à l'emploi, les fournisseurs et tous les visiteurs qui entrent dans ses locaux, accèdent à l'information fournie par la société ou utilisent ses biens et services.

Stratégie en matière d'accessibilité

La stratégie en matière d'accessibilité de Trappers contient des détails sur les politiques, les pratiques et les services de l'entreprise qui s'alignent sur les domaines prioritaires énoncés dans la Loi canadienne sur l'accessibilité. L'objectif de la Société est d'adopter une approche proactive en ce qui concerne l'identification et l'élimination des obstacles dans l'ensemble de ses services et de ses offres à l'intention de ses clients et de ses employés. Les piliers directeurs de cette stratégie sont les suivants :

- Créer et promouvoir une culture organisationnelle diversifiée et inclusive fondée sur l'équité et l'inclusion, qui valorise l'ensemble de nos employés, visiteurs et clients.
- Créer des espaces accessibles et sans obstacles.
- Adopter le principe « Rien sans nous » de la Loi sur l'accessibilité

Informations de contact

L'entreprise accueille favorablement tout retour de la part du grand public. Toute remarque ou question concernant ce plan, ainsi que toute demande de copie du plan d'accessibilité dans un format alternatif, peut être adressée au représentant désigné de l'entreprise dont les coordonnées suivent:

Marnalyn Javier, Payroll Manager
204-697-7646 ext 7644
payinfo@trapperstransport.com

Adresse postale:
1300 Redonda Street
Sunnyside, Manitoba
R5R 0E7

Les commentaires peuvent être soumis de manière anonyme, si vous le souhaitez.

Engagement en matière d'accessibilité

- Trappers Transport Ltd. demeure pleinement engagée à offrir un environnement sans obstacles, conformément à la Loi canadienne sur l'accessibilité.
- Les canaux de communication restent ouverts pour recevoir vos commentaires et demandes concernant l'accessibilité.
- L'entreprise continue de promouvoir une main-d'œuvre diversifiée et inclusive et agit de manière proactive pour identifier et éliminer les obstacles dans toutes ses opérations.

le placement

La Société fait face à des défis pour attirer et retenir des candidats issus de populations sous-représentées, y compris les personnes en situation de handicap, en partie à cause d'une diffusion limitée auprès des organismes spécialisés dans l'emploi des personnes handicapées, d'un environnement de travail rapide qui peut ne pas répondre aux besoins diversifiés, ainsi que d'un manque de descriptions de poste accessibles et de modalités de travail flexibles..

Mesures prises

- Création de programmes de mentorat et de soutien spécialement conçus pour améliorer la rétention et le développement de carrière des employés en situation de handicap.

Progrès

- Des modalités de travail flexibles, telles que le télétravail et les horaires flexibles, ont été introduites dans plusieurs départements, avec des retours positifs de la part des employés qui apprécient une meilleure prise en compte des besoins diversifiés.
- Les engagements en matière d'inclusion et d'équité sont désormais mis en avant dans toutes les offres d'emploi, ce qui a entraîné une augmentation notable des candidatures provenant de candidats diversifiés.
- La formation des gestionnaires responsables de l'embauche et du recrutement a été complétée, ce qui a permis une meilleure compréhension et mise en œuvre des pratiques de recrutement sans obstacles et d'accommodement.
- La révision des processus de recrutement, de sélection et d'intégration est terminée, et des procédures mises à jour, conformes aux normes d'accessibilité de pointe, sont en cours de mise en œuvre dans toute l'entreprise.
- L'entreprise a commencé à passer des documents d'embauche et d'intégration en format papier à des copies numériques. Ce changement améliore l'accessibilité pour les candidats et les nouvelles recrues en permettant la compatibilité avec les lecteurs d'écran, un accès à distance plus facile et une simplification du remplissage des documents. Il favorise également un processus d'intégration plus inclusif et efficace.

L'environnement bâti

Certaines zones du bureau et du parc à camions présentent des obstacles physiques à l'accessibilité pour les employés, clients et visiteurs ayant des limitations de mobilité. De plus, il

Il y a un manque de signalisation adéquate d'identification, directionnelle, informative et réglementaire dans l'ensemble des locaux.

Mesures prises

- Les points d'accès physiques ont été évalués et des zones prioritaires d'amélioration ont été identifiées, notamment l'installation ou la réparation d'ouvre-portes automatiques.
- Les besoins en signalisation ont été examinés dans toutes les installations et un plan d'amélioration de la signalisation a été élaboré afin d'améliorer la visibilité et l'orientation.
- Un audit d'accessibilité de toute la signalisation des bâtiments a été réalisé avec la participation d'employés et de visiteurs en situation de handicap afin d'identifier les lacunes en termes de visibilité, de langue et de format.

Progrès

- Des ouvre-portes automatiques ont été installés aux entrées principales des bâtiments, améliorant considérablement la facilité d'accès.
- Les premiers retours des employés et des visiteurs indiquent une amélioration de l'accessibilité dans les zones modifiées, et d'autres évaluations du site sont prévues pour évaluer les besoins restants en matière d'accessibilité.



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

Le niveau de sensibilisation à l'accessibilité et d'expertise technique au sein de l'équipe informatique est actuellement limité, ce qui pourrait affecter la capacité de l'entreprise à soutenir efficacement les technologies d'assistance et à garantir que les plateformes numériques soient accessibles à tous les utilisateurs.

Mesures prises

- Un examen interne des plateformes et outils numériques (y compris l'intranet, les systèmes de communication et les portails employés) a été réalisé afin d'identifier les problèmes d'accessibilité.
- La planification de l'intégration des technologies d'assistance a été lancée afin de mieux soutenir les employés et visiteurs en situation de handicap.
- La transition de Qtracs vers le système ISAAC est en cours, avec des considérations d'accessibilité guidant la mise en œuvre afin de soutenir les conducteurs aux besoins diversifiés et d'améliorer les niveaux de communication.
- Les processus de recrutement et de documentation RH ont été numérisés afin de réduire la dépendance aux documents papier. Les formulaires d'emploi, les politiques et les documents d'intégration sont désormais fournis en formats numériques accessibles, avec un accès à distance via des systèmes internes sécurisés.

Progrès

- Plusieurs systèmes internes, notamment le portail de paie et le tableau de bord de formation, ont fait l'objet d'ajustements en matière d'accessibilité — tels que

l'agrandissement des polices, une meilleure navigation pour les utilisateurs de lecteurs d'écran, et la suppression d'éléments clignotants ou distrayants.

Communication autre que les TIC

L'entreprise ne dispose pas actuellement d'un processus cohérent pour garantir que les communications importantes — telles que les documents imprimés, les avis internes et les supports externes — soient disponibles dans des formats alternatifs (par exemple, gros caractères, langage clair, Braille ou audio).

Mesures prises

- Identification des documents de communication couramment utilisés qui pourraient nécessiter des formats alternatifs, tels que les documents de politique, les formulaires d'intégration et les avis publics.

Progrès

- Des modèles standards pour les documents fréquemment utilisés (par exemple, les manuels des employés, les offres d'emploi, les avis de sécurité) ont été créés en versions en gros caractères et en langage clair..

Approvisionnement en biens, services et installations

Les considérations d'accessibilité n'ont pas été intégrées de manière cohérente dans les processus d'approvisionnement de l'entreprise. Les procédures d'achat actuelles ne requièrent pas que les fournisseurs ou prestataires de services respectent les normes d'accessibilité, ce qui peut entraîner l'acquisition de biens ou services créant ou maintenant des obstacles pour les personnes en situation de handicap.

Mesures prises

- Création d'un langage standardisé pour les contrats fournisseurs et les appels d'offres qui décrit les attentes de l'entreprise en matière d'accessibilité.

Progrès

- La politique d'approvisionnement est actuellement en cours de révision, avec des mises à jour proposées incluant des vérifications obligatoires d'accessibilité pour tous les nouveaux achats ; la politique mise à jour devrait être finalisée et mise en œuvre au cours de l'année.

Conception et prestation des programmes et services

L'entreprise ne dispose pas actuellement d'une approche normalisée pour garantir que l'accessibilité soit prise en compte lors de la planification, du développement et de la mise en œuvre des programmes, des processus et des services. Par conséquent, l'accessibilité peut être négligée ou appliquée de manière incohérente selon les départements.

Mesures prises

- Élaboration d'une liste de contrôle en matière d'accessibilité à utiliser lors de la création ou de la révision de tout programme, politique ou service de l'entreprise.
- Consultation des employés et des parties prenantes, y compris des personnes en situation de handicap, afin de recueillir des commentaires sur les obstacles actuels aux services et les possibilités d'amélioration.

Progrès

- Les commentaires recueillis lors des consultations avec les employés ont conduit à des améliorations spécifiques dans la structuration des programmes d'intégration et de formation pour mieux répondre aux divers besoins.
- Les processus opérationnels, y compris la soumission des bons de livraison (POD) et la documentation associée, ont été numérisés via ISAAC et intégrés dans le référentiel de données. Cela améliore l'accessibilité des flux de travail et favorise une communication plus cohérente et sans obstacles entre les conducteurs et les équipes administratives.



Transport

Il n'existe actuellement pas d'approche normalisée garantissant que les membres de l'équipe nécessitant un équipement d'assistance y aient un accès facile et cohérent dans l'ensemble des opérations de transport de l'entreprise. Cela peut créer des obstacles pour les employés en situation de handicap exerçant des fonctions physiquement exigeantes ou nécessitant un soutien matériel.

Mesures prises

- Une révision des fonctions professionnelles dans les rôles liés au transport a été lancée afin d'identifier les besoins en équipement d'assistance.
- Recherche sur divers types d'aides techniques pertinentes pour le secteur du transport, y compris les outils ergonomiques, les dispositifs d'accès aux véhicules et les supports de levage.
- Consultation de professionnels de la santé et de la sécurité pour évaluer l'adéquation des équipements potentiels et fournir des conseils sur leur intégration.

Progrès

- Une liste préliminaire d'équipements d'assistance recommandés a été élaborée, incluant des options de sièges ergonomiques, des aides à la montée et des rampes portables.
- Une liste de contrôle en matière d'accessibilité provisoire a été complétée et est actuellement testée dans certains départements afin d'évaluer son utilité et son efficacité.

Information Management and Accessibility

Trappers Transport Ltd. is proud to be **Records and Information Management (RPM) certified**, demonstrating our commitment to organized, secure, and accessible document handling across all areas of the business.

This certification supports our accessibility efforts by:

- Ensuring that all key documents, including onboarding forms, internal policies, training content, and public-facing materials—are consistently managed and available in accessible digital formats
- Strengthening our internal systems for tracking, storing, and retrieving accessibility-related data, including feedback, progress updates, and compliance documentation.
- Enhancing the security and accessibility of sensitive information shared across departments through digital systems that support remote access and inclusive formats.

By aligning strong records management with inclusive practices, Trappers continues to reduce barriers and deliver a more accessible and efficient workplace.

Gestion de l'information et accessibilité

Trappers reconnaît que les personnes en situation de handicap sont des participants égaux dans tous les domaines de la vie. L'entreprise est guidée par les principes reconnus de la Loi canadienne sur l'accessibilité :

- Toutes les personnes doivent être traitées avec dignité, quelles que soient leurs incapacités.
- Toutes les personnes doivent avoir les mêmes chances de construire la vie qu'elles peuvent et souhaitent avoir, quelles que soient leurs incapacités.
- Toutes les personnes doivent avoir un accès sans obstacles à une participation pleine et égale dans la société, quelles que soient leurs incapacités.
- Toutes les personnes doivent disposer d'options significatives et être libres de faire leurs propres choix, avec un soutien si elles le souhaitent, quelles que soient leurs incapacités.
- Les politiques, programmes, services et structures doivent tenir compte des incapacités des personnes, des différentes manières dont elles interagissent avec leur environnement, ainsi que des formes multiples et croisées de marginalisation et de discrimination auxquelles elles sont confrontées.
- Les personnes handicapées doivent être impliquées dans l'élaboration et la conception des politiques, programmes, services et structures; et
- L'élaboration et la révision des normes d'accessibilité ainsi que l'adoption de règlements doivent se faire dans le but d'atteindre le plus haut niveau d'accessibilité pour les personnes handicapées.

Nous avons recueilli les commentaires et les suggestions de nos membres d'équipe de plusieurs façons :

- Sensibilisation des employés
- Entretiens avec les employés

Nous continuerons à sonder les employés, y compris ceux en situation de handicap, et à communiquer avec les groupes de travail mis en place dans le cadre de ce Plan d'accessibilité, afin de mesurer les progrès réalisés et de nous assurer que les changements que nous avons entrepris se concrétisent..

Glossaire

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.

Barrière: Tout obstacle physique, architectural, technologique ou lié aux attitudes, toute difficulté liée à l'information ou aux communications, ou toute conséquence d'une politique ou d'une pratique qui entrave la participation pleine et égale à la société d'une personne présentant une déficience, qu'elle soit physique, mentale, intellectuelle, cognitive, liée à l'apprentissage, à la communication ou sensorielle, ou une limitation fonctionnelle.

Handicap (ou déficience): Toute déficience, qu'elle soit physique, mentale, intellectuelle, cognitive, liée à l'apprentissage, à la communication ou sensorielle, ou toute limitation fonctionnelle, qu'elle soit permanente, temporaire ou épisodique. Elle peut être apparente ou non et, en interaction avec une barrière, empêcher la pleine et égale participation d'une personne à la société.

Date : 30/05/2025