

## Politique/Plan d'accessibilité

### 1. Portée

Cette politique s'applique à tous les employés, sous-traitants et visiteurs de Bushell Transport Co. Ltd. Elle décrit l'engagement de Bushell Transport Co. Ltd. à fournir des aménagements raisonnables aux personnes handicapées, conformément aux lois et réglementations applicables.

### 2. Définitions

**Accessibilité** : garantir l'égalité d'accès et d'hébergement pour tous les individus, quel que soit leur handicap.

**Accommodement** : Un ajustement ou une modification apportée pour permettre à une personne, sur une base raisonnable, handicapée d'exercer des fonctions professionnelles essentielles ou d'accéder à des installations et des services.

Un obstacle est tout ce qui empêche les personnes handicapées de participer pleinement et équitablement à la société canadienne.

**Handicap** : Déficience physique ou mentale qui limite considérablement une ou plusieurs activités majeures de la vie.

**Processus interactif** : la discussion collaborative entre l'employé, son gestionnaire, le directeur de la sécurité et de la conformité et le responsable des ressources humaines pour déterminer les aménagements appropriés.

**WCB** : Commission des accidents du travail – systèmes distincts au niveau provincial tels que WCB Alberta

### 3. Objectif

Le but de cette politique est de garantir que Bushell Transport Co. Ltd. favorise un environnement de travail inclusif et accessible. Nous reconnaissons que la diversité et l'inclusion améliorent notre main-d'œuvre et contribuent à notre succès. En proposant des aménagements raisonnables, nous visons à éliminer les obstacles et à promouvoir l'égalité des chances pour tous les employés.

### 4. Politique

#### 4.1. Demandes d'hébergement

Les employés handicapés sont encouragés à demander des aménagements rapidement. Les demandes peuvent être faites verbalement à leur superviseur immédiat et/ou au directeur de la sécurité et de la conformité. La plainte doit être documentée et fournie au responsable des ressources humaines dans les plus brefs délais. Bushell Transport Co. Ltd. s'engagera dans un processus interactif pour évaluer les besoins en matière d'hébergement et identifier des solutions appropriées.

Les demandes d'accommodement seront traitées de manière confidentielle et les informations relatives au handicap seront partagées uniquement avec les parties concernées impliquées dans le processus d'accommodement.

#### 4.2. Types d'hébergement

- Modifications du travail : ajustements des tâches, des horaires ou des postes de travail.
- Appareils fonctionnels : fournir les outils ou l'équipement nécessaires.
- Langue : Fournissez des informations/instructions dans une langue qui est la mieux comprise par l'employé dans des limites raisonnables.
- Modifications physiques : Modifications de l'environnement physique.
- Modalités de travail flexibles : horaires de travail modifiés ou télétravail.
- Formation et sensibilisation : S'assurer que les employés comprennent leurs droits et responsabilités.

#### 4.3. Responsabilités

##### 4.3.1 Employés handicapés :

- Demandez rapidement des aménagements.
- Participez au processus interactif.
- Coopérer avec le PDG, le directeur de la sécurité et de la conformité, le responsable des ressources humaines et/ou toute autre personne désignée.

##### 4.3.2 Superviseurs :

- Participez au processus interactif.
- Mettre en œuvre les aménagements approuvés.
- Maintenir une communication ouverte.

##### 4.3.3 Ressources humaines :

- Faciliter le processus interactif.
- Documenter les demandes d'accommodement et les résultats.
- Assurer le respect des exigences légales.
- Une analyse des tâches peut être effectuée pour déterminer la base des changements.

#### 4.3.4 Généraliste et coordinateur informatique

Former les employés au fonctionnement du logement

Fournir des conseils sur la navigation dans les aménagements au niveau informatique

Commandez les fournitures nécessaires pour répondre aux besoins d'accessibilité.

#### 5.0 Étapes d'adaptation

1. Demande : L'employé soumet une demande d'accommodement.

2. Évaluation : Le responsable des ressources humaines examine la demande et évalue la faisabilité. Le gestionnaire des ressources humaines collaborera avec la WCB, si nécessaire.

3. Processus interactif : le responsable des ressources humaines, le directeur de la sécurité et de la conformité, le superviseur, la personne désignée et l'employé collaborent pour trouver des solutions appropriées.

4. Mise en œuvre : Les aménagements approuvés sont mis en œuvre.

5. Examen/rétroaction : les aménagements sont périodiquement examinés et ajustés selon les besoins.

#### 6.0 Références

- Loi canadienne sur les droits de la personne : Interdit la discrimination fondée sur le handicap.

<https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/acts/h-6/>

- Alberta Human Rights Act : Fournit des protections aux personnes handicapées.

[https://kings-printer.alberta.ca/570.cfm?frm\\_isbn=9780779845767&search\\_by=link](https://kings-printer.alberta.ca/570.cfm?frm_isbn=9780779845767&search_by=link)

- Commission des accidents du travail (WCB) : Assure la sécurité sur le lieu de travail et l'hébergement des travailleurs blessés.

<https://www.wcb.ab.ca/resources/for-workers/>

- Loi canadienne sur l'accessibilité

<https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/acts/a-0.6/page-4.html#h-1153887>

<https://otc-cta.gc.ca/fra/publication/accessible-transportation-planning-and-reporting-regulations-accessibility-plans>