

Politique/Plan d'accessibilité

La politique d'aménagement pour les personnes handicapées vise à 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.

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 afin de préserver leur dignité et leur indépendance. .

Définitions

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

Handicap : Déficience physique, mentale, intellectuelle, cognitive, d'apprentissage, de communication, sensorielle, limitation fonctionnelle – permanente ou temporaire – qui limite considérablement une ou plusieurs activités majeures de la vie. Les troubles liés à la consommation de substances sont reconnus comme un handicap en vertu de la Loi sur la Charte des droits de la personne.

Processus interactif : La discussion collaborative entre l'employé, le responsable du développement et peut s'étendre au directeur de la sécurité et de la conformité et/ou au PDG pour déterminer des aménagements raisonnables.

Modifications : apporter des modifications partielles ou mineures pour l'améliorer ou le rendre moins intense.

Raisnable : Une norme de comportement acceptable et appropriée dans un milieu de travail, compte tenu du contexte et des circonstances.

Abus de substances : Nous reconnaissons que la dépendance aux drogues et à l'alcool est une maladie traitable.

Difficulté excessive : la limite de l'obligation d'un employeur d'accommoder un employé.

Politique

Bushell Transport Co. Ltd. croit en l'intégration et en l'égalité des chances pour tous les employés. Nous nous engageons à répondre aux besoins des employés handicapés en temps opportun et nous le ferons en prévenant et en supprimant les obstacles à l'accessibilité et en respectant raisonnablement les exigences en matière d'accessibilité. Conformément à la Loi sur l'accès au Canada et au Règlement canadien sur l'accessibilité, ainsi qu'à la WCB, le cas échéant, nous avons consulté le ou les employés handicapés lors de la préparation et de l'examen de ce plan d'adaptation et l'avons publié sur notre site Web.

Demandes d'hébergement

Les employés handicapés sont encouragés à demander des aménagements rapidement. Les demandes peuvent être faites verbalement (elles seront documentées lors de la réunion) et documentées au responsable du développement, au directeur de la sécurité et de la conformité et/ou au PDG. Bushell Transport Co. Ltd. s'engagera dans un processus interactif pour évaluer les besoins en matière d'hébergement et identifier des solutions appropriées.

Toutes les demandes seront traitées au cas par cas et Bushell Transport Co. Ltd. fera des efforts raisonnables pour fournir des hébergements à nos employés au cas par cas. Cependant, nous reconnaissons qu'il peut y avoir des circonstances dans lesquelles des mesures d'adaptation peuvent causer des difficultés excessives à Bushell Transport Co. Ltd., un petit employeur, et que, par conséquent, nous pourrions ne pas être en mesure de fournir de telles mesures d'adaptation.

Types d'hébergement

- 1. Modifications du travail :** ajustements des tâches, des horaires ou des postes de travail.
- 2. Appareils fonctionnels :** fourniture des outils ou de l'équipement nécessaires.
- 3. Modifications physiques :** Modifications de l'environnement physique.
- 4. Modalités de travail flexibles :** horaires de travail modifiés ou télétravail.
- 5. Formation et sensibilisation :** S'assurer que les employés comprennent leurs droits et leurs responsabilités.
- 6. Réaffectation temporaire :** à des tâches non sensibles à la sécurité, le cas échéant.

7. Aide externe pour les problèmes de toxicomanie : Programme d'aide aux employés du Canada (PAE) et Programme de lutte contre la toxicomanie.

8. Planification du retour au travail : ajustements d'horaire, congés de maladie, rendez-vous, etc. À la fin d'un programme de traitement, nous travaillerons avec l'employé pour faciliter un retour progressif au travail, en tenant compte de tout traitement en cours ou de tout besoin de rétablissement. dans la limite du raisonnable.

Étapes pour l'hébergement

Les employés handicapés, notamment toxicomanes ou alcooliques, sont encouragés à demander de l'aide. Si un employé révèle qu'il lutte contre la toxicomanie, nous travaillerons avec lui pour lui proposer des aménagements raisonnables. Les étapes d'hébergement pourraient inclure :

1. Demande : l'employé soumet une demande d'accommodement au gestionnaire du développement

2. Orientation professionnelle : Le salarié retournant au travail doit détenir une lettre d'un professionnel autorisant son retour au travail ou des modifications liées à son handicap. Cette lettre doit inclure toutes les recommandations de travail modifiées et les suggestions d'aménagements raisonnables pour aider l'employé.

3. Évaluation : le responsable du développement examine la demande et évalue son caractère pratique. Le gestionnaire du développement consultera WCB, si nécessaire. un. La nature et le coût du logement.

b. L'impact des mesures d'adaptation sur l'exploitation de Bushell Transport Co. Ltd., y compris l'impact sur la capacité des autres employés à exercer leurs fonctions et l'impact sur la capacité de Bushell transport Co. Ltd.

c. Implication financière du logement

d. Considérations en matière de santé et de sécurité.

4. Processus interactif : le responsable du développement et l'employé, avec la possibilité de consulter/impliquer le directeur, Sécurité et conformité, le superviseur, le PDG pour collaborer afin de trouver les solutions les plus raisonnables et les plus appropriées.

5. Mise en œuvre : Les aménagements approuvés sont mis en œuvre en temps opportun.

6. Examen : Les aménagements sont périodiquement examinés et ajustés selon les besoins, avec la participation du ou des employés handicapés.

7. Recyclage : Certains employés peuvent être amenés à suivre un recyclage.

Même si la Loi sur l'accessibilité exige que Bushell Transport Co. Ltd. s'adapte aux personnes handicapées, elle n'excuse pas un mauvais rendement au travail ou une mauvaise conduite. Car nous avons toujours le devoir de maintenir un environnement de travail sûr et productif pour tous les employés. Nous nous engageons à équilibrer raisonnablement ces responsabilités.

Confidentialité

Toutes les informations relatives aux aménagements pour personnes handicapées d'un employé resteront confidentielles et ne seront divulguées qu'aux personnes impliquées dans l'aménagement.