

2023 PLAN D'ACCESSIBILITÉ

MIDLAND
Delivering Superior Quality Service

MIDLAND

TABLE DES MATIÈRES

1. Général

Résumé	2
Vue d'ensemble de l'organisation	3
Déclaration d'engagement en matière d'accessibilité	3
Processus de retour d'information et format alternatif	4
Rendre compte de notre plan	5
Glossaire	5

2. Principaux domaines d'action décrits à la section 5 de l'accord de Cotonou *Loi sur le Canada accessible*

Emploi	6
Environnement bâti	7
Technologies de l'information et de la communication (TIC)	8
Communication autre que les TIC	8
Passation de marchés de biens, de services et d'installations	9
Conception et fourniture de programmes et de services	9
Transportat	10

3. Consultations 10

4. Conclusion 11

5. Annexe A - Principes et domaines prioritaires de *la loi sur le Canada accessible* 11

1. Général

Résumé

La Loi sur le Canada accessible a pour objet de repérer, d'éliminer et de prévenir les obstacles à l'accessibilité et de faire du Canada un pays sans obstacle d'ici le 1er janvier 2040. Conformément à cette loi, Midland Transport Limited (" Midland ") a préparé et publié un plan d'accessibilité (le " plan ") qui décrit comment elle identifie, élimine et prévient les obstacles à l'accessibilité en milieu de travail dans plusieurs domaines prioritaires.

Midland, en tant qu'entreprise sous réglementation fédérale, est tenue d'établir un plan d'accessibilité. De plus, conformément à ses valeurs, Midland s'engage à créer des opportunités pour ses employés et autres parties prenantes en fournissant un milieu de travail sécuritaire et inclusif pour une main-d'œuvre diversifiée. La mise en œuvre d'un plan déterminera comment Midland atteindra cet objectif pour les personnes handicapées.

Nous comprenons que le développement d'un environnement sans obstacles prend du temps et nous nous engageons à identifier, supprimer et prévenir continuellement les obstacles. Midland vise à accroître l'accessibilité par les moyens suivants

- Recueillir les commentaires des employés et des organisations externes sur l'accessibilité ;
- Fournir aux parties prenantes des informations claires sur le processus de retour d'information ;
- Stimuler l'engagement des organisations en faveur de la création d'un environnement plus accessible par la compréhension et l'éducation ;
- Évaluer nos pratiques de recrutement, améliorer la façon dont nous attirons les personnes handicapées vers des emplois dans notre entreprise et dans le secteur du transport et du camionnage ;
- Créer une méthode claire pour que les candidats à l'emploi puissent demander des aménagements sur le lieu de travail ;
- Améliorer la connaissance et maximiser les possibilités des caractéristiques d'accessibilité dans les équipements, programmes et systèmes informatiques actuels et futurs ;
- Mettre en œuvre des mécanismes pour évaluer l'accessibilité des installations, les procédures de passation de marchés, les programmes des entreprises, les nouvelles initiatives et les services permanents ; et
- Veiller à ce que les documents requis pour les employés soient disponibles sur des supports de substitution.

Le plan de Midland a été élaboré en tenant compte des principes et des domaines prioritaires énoncés dans le plan d'action de la Loi sur le Canada accessible (annexe A).

Organisation Vue d'ensemble

Midland a commencé avec six camions, quelques employés et un service limité. Nous sommes très fiers de nos humbles débuts. Midland a grandi et compte maintenant plus de 2 000 employés, 3 700 pièces d'équipement et la capacité de tout traiter, des petits paquets aux chargements complets de camions.

Avec plus de 50 ans d'expérience dans l'industrie du transport, Midland est une entreprise dynamique qui a une solution pour tous les besoins d'expédition de ses clients. Nous exerçons nos activités au Canada et aux États-Unis. Nos services de transport de charges partielles (LTL) et de charges complètes (TL) offrent à nos clients des options flexibles et fiables.

Midland a été nommé l'un des meilleurs employeurs de parcs de véhicules par Trucking HR Canada pour la huitième année consécutive.

Notre engagement est d'être le meilleur fournisseur sur les marchés que nous desservons en satisfaisant nos clients chaque jour tout en fournissant un service de qualité supérieure.

Déclaration d'accessibilité de l'engagement

Midland s'engage à offrir un environnement inclusif à tous ses employés et se réjouit des avantages d'une main-d'œuvre diversifiée et d'un milieu de travail inclusif. Le présent plan est le guide que notre organisation utilisera non seulement pour satisfaire aux exigences de la Loi sur le Canada accessible, mais aussi pour créer un environnement plus accessible.

Chez Midland, nos valeurs d'intégrité et de travail d'équipe sont enracinées dans le fait de travailler ensemble et de veiller à ce que tout le monde soit traité avec équité et respect, tandis que l'appartenance et l'inclusion sont des éléments clés de la réalisation de notre stratégie d'expérience des employés.

Nous mettons l'accent sur la création d'un environnement inclusif où chacun se sent bienvenu, apprécié et encouragé à contribuer pleinement, tout en bénéficiant d'une égalité des chances qui reflète les objectifs suivants :

- Consultation des personnes handicapées et prise en compte de leur avis dans l'élaboration et la conception des politiques, des programmes, des services et des installations ;

- Veiller à ce que les politiques, les programmes, les services et les structures prennent en compte les handicaps des individus et les différentes façons dont ils interagissent avec leur environnement de travail ;
- Créer une main-d'œuvre diversifiée et inclusive qui valorise tout le monde ; et
- Conformément à notre politique de sécurité et de respect sur le lieu de travail, nous appliquons une politique de tolérance zéro à l'égard des comportements irrespectueux et une procédure d'enquête rigoureuse.

Processus de retour d'information et formats alternatifs

Si vous avez une question, si vous souhaitez nous faire part de vos commentaires ou si vous rencontrez un obstacle à l'accessibilité et souhaitez nous aider à nous améliorer, veuillez nous contacter en utilisant l'une des méthodes énumérées ci-dessous. Tous les commentaires reçus resteront confidentiels et peuvent être fournis de manière anonyme.

Tous les commentaires reçus resteront confidentiels et peuvent être fournis de manière anonyme.

Contactez nous : Vice-président des ressources humaines

Adresse postale : 100 Midland Drive, Dieppe, NB, E1A 6X4

Courriel : accessibility@midlandtransport.com

Téléphone : 1-506-858-5555 1-506-858-5555

Site web : www.midlandtransport.com

La dernière mise à jour du plan d'accessibilité date du 11 décembre 2023.

Nous accuserons réception de vos commentaires et, sur demande, nous communiquerons directement avec vous. Vous pouvez également utiliser ces points de contact pour demander que le présent plan ou le processus de rétroaction de Midland soit présenté sous d'autres formes.

Le Midland s'engage à fournir les formats alternatifs suivants sur demande :

- Imprimer ;
- Gros caractères ;
- Braille ;
- Audio (enregistrement d'une personne lisant le texte) ; et
- Formats électroniques compatibles avec les technologies d'adaptation.

Rapport sur notre plan

Chaque année, comme l'exige la loi sur l'accessibilité du Canada, nous publierons un rapport d'étape comparant nos progrès à nos engagements. Tous les trois ans, nous réexaminerons et mettrons à jour notre plan. Les rapports d'avancement et les mises à jour de notre plan seront élaborés en collaboration avec des personnes handicapées. Nous consulterons nos employés et collaborerons avec des organisations qui aident les personnes handicapées.

Glossaire

Accessible : Un lieu où il est facile de naviguer, un logiciel ou un service simple à utiliser ou à obtenir, un texte simple à comprendre et une technologie disponible pour tous. Cela inclut les zones ou les aspects de l'environnement qui ont été adaptés à l'usage des personnes handicapées.

Accessibilité : Lorsque des produits, des services et des installations sont développés ou adaptés pour être utilisés et appréciés par des personnes de toutes capacités. Les besoins des personnes handicapées sont pris en compte de manière consciente et réfléchie.

Aménagement : Les modifications de l'environnement de travail pour permettre à un employé malade, blessé ou handicapé de s'acquitter de ses responsabilités professionnelles de manière sûre et efficace.

Obstacle : La loi sur l'accessibilité du Canada définit un obstacle comme "tout ce qui, notamment sur le plan physique, architectural, technologique ou comportemental, sur le plan de l'information ou de la communication ou du fait d'une politique ou d'une pratique, fait obstacle à la pleine et égale participation à la société des personnes ayant une déficience, notamment physique, mentale, intellectuelle, cognitive, d'apprentissage, de communication ou sensorielle, ou une limitation fonctionnelle".

2. Principaux domaines d'action décrits à l'article 5 de la loi sur l'accessibilité du Canada

Ce plan marque le début de notre voyage vers un environnement plus accessible. Cette première étape nécessite un engagement organisationnel dans tous les aspects de l'accessibilité, ainsi que la formation de nos dirigeants à l'accessibilité et à leurs responsabilités en vertu de la loi sur l'accessibilité du Canada. Afin de mieux comprendre où se situent les obstacles, nous créerons une plate-forme de consultation permanente avec les employés souffrant de handicaps. Enfin, nous assurerons le suivi de notre évolution. Nous aspirons à une plus grande représentation des personnes handicapées, et nous superviserons et mettrons en œuvre les mesures d'accessibilité que nous avons ciblées.

Emploi

La section "emploi" s'engage à soutenir les candidats et les employés handicapés et ceux qui rencontrent des obstacles tout au long de leur parcours professionnel.

Obstacle n° 1 : Notre processus de recrutement manque d'options d'accessibilité proactives, ce qui entrave notre capacité à attirer des personnes handicapées.

Actions:

- Examiner nos pratiques de recrutement et d'embauche afin de déceler les obstacles à l'accessibilité et de prendre des mesures d'adaptation pour les personnes handicapées.
- Améliorer la visibilité des possibilités d'emploi dans le secteur du camionnage pour les Canadiens handicapés par le biais de nos offres d'emploi, en mettant en évidence notre engagement en faveur de leur intégration dans notre main-d'œuvre.
- Sensibiliser nos responsables du recrutement à l'accessibilité et à la manière dont ils peuvent garantir une procédure d'embauche, de sélection et d'adaptation sans obstacles.
- Évaluer nos pratiques actuelles de recrutement, de sélection et d'intégration en les comparant aux principales pratiques d'accessibilité dans notre secteur et dans d'autres industries.

Obstacle n° 2 : Le cadre d'accessibilité pour les employés qui demandent des aménagements raisonnables n'est pas clair.

Actions :

- Comprendre les besoins de nos employés en matière d'hébergement.
- Améliorer nos processus d'adaptation afin d'encourager les employés à demander de l'aide en cas de besoin.

- Élargir notre connaissance de l'éventail des options d'hébergement utilisées par d'autres organisations.
- Créer un cadre qui aide les gestionnaires à comprendre leurs responsabilités dans le processus d'adaptation, à soutenir leurs employés et à mettre en œuvre les adaptations appropriées sur le lieu de travail.
- Collaborer avec AbilityNB pour évaluer et identifier un plus large éventail d'aménagements potentiels.

Bâti Environnement

La section "environnement bâti" veille à ce que nos espaces de travail et notre environnement soient accessibles à tous.

Obstacle n° 3 : Certaines zones de nos bureaux et installations peuvent restreindre la mobilité des employés et des visiteurs handicapés.

Actions :

- En procédant par étapes et par le biais de consultations, identifier et éliminer les obstacles à l'accessibilité dans notre environnement.
- Collaborer avec des partenaires industriels pour améliorer les espaces où travaillent nos employés, dans la mesure du possible.

Obstacle n° 4 : Lack of a defined process for addressing ergonomic concerns.

Action :

- Mettez en place une procédure structurée permettant aux employés de signaler et de traiter les problèmes ergonomiques, afin de garantir une résolution rationnelle et efficace.

Obstacle n° 5 : L'absence de dispositifs d'accessibilité tels que des boutons-poussoirs dans les salles de réunion et les toilettes.

Action :

- Installez des boutons-poussoirs universellement accessibles dans les espaces de réunion et les toilettes afin d'améliorer l'inclusion et de répondre aux besoins des personnes ayant des besoins divers.

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

Les “technologies de l'information et de la communication” englobent divers outils technologiques permettant de partager, de stocker, de créer et d'échanger des informations.

Obstacle n° 6 : Les employés qui n'ont pas facilement accès au courrier électronique risquent de manquer des communications importantes de l'entreprise et de ne pas être au courant des politiques, des processus et des avantages liés à l'accessibilité.

Actions :

- Étant donné la nature du secteur du transport routier, où les employés travaillent souvent dans des régions éloignées avec un accès limité à la messagerie électronique, nous assurerons la communication de l'entreprise par divers moyens tels que des réunions, des conversations et des affichages dans des lieux de rassemblement communs afin de garantir la réception en temps voulu des mises à jour essentielles.
- Au fur et à mesure que nous mettrons en place notre infrastructure pour les demandes d'aménagements, nous diffuserons les nouvelles politiques et procédures en utilisant des méthodes de communication qui atteignent l'ensemble de nos employés.

Communications autres que les TIC

Ce domaine exige des organisations qu'elles mettent en place leurs politiques, pratiques et services afin d'offrir au public, aux clients, aux employés et aux parties prenantes un accès sans obstacle à toutes les communications que Midland partage avec ses publics.

Obstacle n° 7 : Les communications et les annonces de l'entreprise contiennent souvent des informations, des textes, des graphiques ou des images qui peuvent ne pas être accessibles aux personnes souffrant de déficiences visuelles.

Actions :

- Développez et mettez en œuvre les meilleures pratiques pour la communication par courrier électronique et l'utilisation d'un langage concis et simple.
- Fournir des documents d'appui sur les autres options disponibles pour les personnes handicapées.
- Examiner les documents déjà publiés et mettre à jour ceux qui sont prioritaires.
- Fournir des outils aux créateurs et aux distributeurs de contenu pour garantir que les informations et les annonces seront diffusées dans des formats accessibles et/ou de substitution.

Acquisition de biens, de services et d'installations

Ce domaine garantit que l'accessibilité est prise en compte dès le début du processus d'achat.

Obstacle n° 8 : Les pratiques d'achat et les propositions de biens, de services et d'installations du Midland ne tiennent pas toujours compte des exigences en matière d'accessibilité.

Actions :

- Mettez à jour les processus et procédures de passation de marchés afin de vous assurer que les contrôles d'accessibilité sont inclus lors de l'achat de biens et de services.
- Inclure des considérations et des points relatifs à l'accessibilité dans les modèles de passation de marchés afin qu'ils éclairent la sélection des fournisseurs externes, des produits, des services, etc. et qu'ils confirment qu'ils se conformeront aux exigences de la loi sur l'accessibilité du Canada.

Conception et mise en œuvre de programmes et de services

Les considérations d'accessibilité doivent être intégrées dès le départ dans la conception et la prestation des programmes et services internes et externes du Midland.

Obstacle n° 9 : Actuellement, Midland n'a pas de stratégie globale pour s'assurer que tous les programmes, procédures et services sont accessibles. Des objectifs d'accessibilité ont été définis pour aider à améliorer l'accessibilité des programmes et des services pour tous les employés et les propriétaires exploitants.

Actions :

- Tirez parti de l'obligation de consulter les personnes handicapées en permettant à tous les employés d'examiner l'ensemble des programmes, processus, politiques et services et d'y apporter régulièrement leur contribution.
- Encouragez les employés à évaluer les programmes et services actuels et à faire part de leurs commentaires avant l'élaboration de nouveaux programmes et services.
- Élaborer et diffuser des lignes directrices sur la manière d'appliquer les considérations relatives à l'accessibilité lors de l'examen des politiques, des programmes et des services de l'entreprise.
- Préparez une liste de contrôle de l'accessibilité pour vous assurer que les principaux facteurs d'accessibilité sont pris en compte.
- Fournir une formation sur la loi et les règlements du Canada accessible aux personnes dont le rôle est d'élaborer des programmes, des processus et des procédures.

Obstacle n° 10 : Lors de la création et de la fourniture de programmes et de services, les outils et services accessibles disponibles ne sont pas suffisamment clairs.

Actions :

- Analyser les outils et les services qui peuvent être utilisés dans le développement et la fourniture de programmes et de services pour aider les personnes handicapées et celles qui sont confrontées à des obstacles.
- Créer une campagne de sensibilisation qui mette en évidence les outils et les services existants qui sont actuellement utilisés.

Transport

Midland se concentre principalement sur le transport, la livraison et les services spécialisés de marchandises. Il ne coordonne pas le transport des passagers ni les services définis dans la Loi sur le Canada accessible. Cela signifie que les critères relatifs à ces services de transport ne sont pas couverts par le présent plan. Cependant, Midland s'engage à trouver et à éliminer les obstacles entourant sa flotte lorsque cela est approprié et sécuritaire, en conformité avec toutes les lois, règles et autres exigences applicables en matière de santé et de sécurité.

3. Consultations

Afin de respecter l'engagement de Midland de rendre notre milieu de travail accessible à tous, nous avons élaboré le présent plan en consultation avec nos employés, y compris ceux qui sont handicapés. Nous avons recueilli les commentaires et les suggestions des membres de notre équipe et des organisations externes de la façon suivante :

- Recueillir les réactions sur les questions d'accessibilité par le biais d'une enquête auprès des employés. Ce retour d'information a permis d'élaborer le présent plan et les objectifs en matière d'accessibilité.
- Consultations avec des employés qui ne se sont peut-être pas identifiés comme des personnes handicapées mais qui sont proches d'une personne handicapée et/ou qui souhaitent contribuer à la création d'un environnement accessible.
- Nous continuerons à interroger les employés, y compris ceux qui sont handicapés, et à mesurer nos progrès pour nous assurer que nous réalisons les changements que nous avons ciblés.

4. Conclusion

L'amélioration continue est l'une des valeurs fondamentales de Midland. Nous avons des normes élevées et cherchons à nous améliorer chaque jour dans tous les domaines de nos activités. Nous reconnaissons qu'il existe des domaines dans lesquels nous pouvons améliorer l'accessibilité.

Midland met l'accent sur l'importance d'inclure les personnes handicapées dans tous les aspects de l'organisation. Nous nous engageons à écouter les personnes handicapées tout en nous efforçant d'être plus accessibles chaque jour. Midland s'engage à faire de l'accessibilité une priorité permanente.

5. Annexe A - Principes et domaines prioritaires de la loi sur le Canada accessible

Le Midland a tenu compte des principes énoncés à l'article 6 de la Loi sur l'accessibilité du Canada :

- Toutes les personnes doivent être traitées avec dignité, quel que soit leur handicap ;
- Toutes les personnes doivent avoir la même possibilité de mener la vie qu'elles peuvent et souhaitent mener, quel que soit leur handicap ;
- Toutes les personnes doivent pouvoir accéder sans entrave à une participation pleine et égale à la société, quel que soit leur handicap ;
- Toutes les personnes doivent disposer d'options significatives et être libres de faire leurs propres choix, avec un soutien si elles le souhaitent, quel que soit leur handicap ;
- Toutes les personnes doivent disposer d'options significatives et être libres de faire leurs propres choix, avec un soutien si elles le souhaitent, quel que soit leur handicap ;
- Les lois, les politiques, les programmes, les services et les structures doivent tenir compte des handicaps des personnes, des différentes façons dont les personnes interagissent avec leur environnement et des formes multiples et croisées de marginalisation et de discrimination auxquelles les personnes sont confrontées ;
- Les personnes handicapées doivent participer à l'élaboration et à la conception des lois, des politiques, des programmes, des services et des structures ; et
- L'élaboration et la révision des normes d'accessibilité et l'établissement de règlements doivent avoir pour objectif d'atteindre le niveau d'accessibilité le plus élevé pour les personnes handicapées.

Le plan du Midland a été élaboré afin d'éliminer les obstacles ou les limitations constatés dans ces domaines prioritaires, tels qu'ils sont définis dans la Loi sur l'accessibilité du Canada :

- L'emploi ;
- Environnement bâti ;
- Technologies de l'information et de la communication ;
- Communication, autre que les technologies de l'information et de la communication ;
- Acquisition de biens, de services et d'installations ;
- Concevoir et fournir des programmes et des services ; et
- Transport.