



Plan d'accessibilité

1^{er} juin 2023

FedEx Freight Canada Corp.

Loi canadienne sur l'accessibilité (LCA) – Plan sur l'accessibilité

Entreprise : FedEx Freight Canada Corp.

Date d'entrée en vigueur : 1^{er} juin 2023

Date de publication : 1^{er} juin 2023

Généralités

Énoncé concernant l'accessibilité

FedEx Freight Canada Corp. (FXFC) s'engage à identifier les besoins en matière d'accessibilité des personnes handicapées ainsi qu'à y répondre en temps opportun, de manière sensible et appropriée, le tout dans le respect de la *Loi canadienne sur l'accessibilité* et du *Règlement canadien sur l'accessibilité*.

L'entreprise est également déterminée à mettre en place un environnement inclusif et libre d'obstacles en s'appuyant sur les principes de la *Loi canadienne sur l'accessibilité* et du *Règlement canadien sur l'accessibilité*, notamment en ce qui a trait à la dignité, l'indépendance, l'intégration (sauf lorsque des mesures d'accommodement sont nécessaires pour répondre aux besoins des personnes handicapées) et l'égalité des chances.

L'objectif de ce plan est d'établir les principes qui guideront FXFC sur la voie de l'accessibilité pour les personnes handicapées, en conformité avec la *Loi canadienne sur l'accessibilité* et le *Règlement canadien sur l'accessibilité*.

Commentaires

FXFC sera heureuse de répondre aux commentaires sur l'accessibilité des personnes handicapées au Canada. On peut faire parvenir ces commentaires aux Ressources humaines par la poste, par télécopieur ou par courriel. Les demandes seront traitées dès que possible après leur réception.

Par la poste

FedEx Freight Canada
À l'attention des Ressources humaines
5580, Explorer Drive, bureau 600
Mississauga (Ontario) L4W 4Y1

Par téléphone

1.800.463.3339

Par télécopieur

1 901 468-1752

Par courriel

FXFCAN_HR@fedex.com

FXFC continuera de s'assurer que ses processus de réception et de traitement des commentaires sont accessibles aux personnes handicapées en fournissant sur demande des supports accessibles et un soutien aux communications, ou en facilitant l'obtention.

1. Emploi

Les politiques et les pratiques de FXFC visent à offrir un environnement de travail inclusif et accessible, exempt de discrimination et de harcèlement.

Recrutement et embauche

Pendant le processus d'embauche, FXFC avise ses employés et les personnes de l'extérieur de la disponibilité de mesures d'accommodement pour les candidats ayant un handicap. Si un candidat est sélectionné pour participer plus avant au processus de sélection, il sera avisé que des accommodements concernant le matériel ou les processus utilisés sont disponibles sur demande. Le recruteur collaborera avec lui pour répondre à toute demande en ce sens, à condition que la mesure demandée n'impose pas de contrainte excessive.

Renseignements sur le soutien offert aux employés

Nous informerons le personnel des processus mis en place pour aider les employés handicapés, y compris en ce qui a trait à la disposition sur l'adaptation du lieu de travail, pour prendre en compte les besoins en matière d'accessibilité de ces employés. Ces renseignements seront fournis aux nouveaux employés dans le cadre du processus d'intégration et feront partie de leur trousse d'accueil. De plus, la direction obtiendra une formation assurée par le partenaire d'affaires local des Ressources humaines.

Renseignements sur l'intervention d'urgence en milieu de travail

FXFC fournira aux employés handicapés des renseignements personnalisés sur l'intervention d'urgence en milieu de travail lorsque leur handicap est tel qu'une personnalisation de l'information est nécessaire et que FXFC sait qu'elle doit prendre des mesures d'accommodement. Le processus d'accommodement de FXFC permet à un employé handicapé et à son supérieur de discuter d'un plan d'intervention d'urgence en fonction des besoins. Si un employé disposant d'un plan personnalisé d'intervention d'urgence en milieu de travail a besoin d'assistance en situation d'urgence, et pourvu que l'employé y consente, FXFC désignera une personne pour lui venir en aide, et fournira à cette personne tous les renseignements personnalisés nécessaires.

Dans l'éventualité où un employé handicapé serait muté dans un autre lieu de travail de FXFC, l'entreprise passera en revue, au minimum, ses renseignements personnalisés sur l'intervention d'urgence en milieu de travail, ses besoins ou plans globaux en matière d'aménagements spéciaux, ou encore, elle examinera ses propres politiques générales d'intervention d'urgence.

Plan d'adaptation personnalisé documenté

Si des mesures d'accommodement sont demandées par un employé en raison de son handicap, FXFC travaillera avec cet employé (et, le cas échéant, avec son médecin traitant et d'autres professionnels de la santé) en vue d'évaluer la situation, puis de concevoir et de mettre en œuvre un plan d'adaptation personnalisé documenté. S'il y a lieu, ce plan comportera des renseignements sur les supports accessibles et le soutien aux communications. En outre, si besoin est, ce plan sera inclus dans les renseignements personnalisés sur l'intervention d'urgence en milieu de travail. L'employé touché participera au processus et l'on s'attend à ce qu'il y joue un rôle actif aux côtés de FXFC.

Plan de retour au travail

Si un employé de FXFC retourne au travail après une absence pour cause d'invalidité (qu'il requiert ou non des mesures d'accommodement en raison d'un handicap pour retourner au travail), l'entreprise travaillera de concert avec cet employé (et, le cas échéant, avec son médecin traitant, des spécialistes en réintégration au travail ou d'autres professionnels de la santé) en vue d'évaluer la situation, puis de concevoir et de mettre en œuvre un processus de retour au travail documenté (dans lequel pourra figurer un plan d'adaptation personnalisé). Notons que ce processus de retour au travail ne remplace pas ou n'annule pas les processus de retour au travail conçus en vertu d'une législation différente (par exemple, le *Code canadien du travail*). L'employé touché participera au processus et l'on s'attend à ce qu'il y joue un rôle actif aux côtés de FXFC.

Gestion du rendement, développement de carrière, avancement et réaffectation

FXFC tiendra compte des besoins en matière d'accessibilité des employés handicapés, y compris ceux qui figurent dans les plans d'adaptation personnalisés, lorsqu'elle mène ses activités de gestion du rendement et de soutien au développement de carrière, ou lors d'occasions d'avancement ou d'une réaffectation.

2. Environnement bâti

À l'heure actuelle, FXFC n'est propriétaire d'aucun bâtiment ni d'aucune installation où elle poursuit ses activités. Toutefois, si la situation vient à changer, elle se conformera à toutes ses obligations légales en matière d'environnement bâti et d'accessibilité.

Dans ses installations actuelles, FXFC s'engage à cerner, à éliminer, à aplanir ou à éviter les obstacles à l'accessibilité pour les personnes handicapées, notamment en travaillant en ce sens avec les propriétaires ou les gestionnaires immobiliers. Sans limiter la généralité de ce qui précède, FXFC élaborera : (a) des procédures concernant l'entretien préventif et d'urgence des éléments accessibles sur lesquels elle exerce un contrôle; (b) des procédures à suivre lorsque les éléments accessibles dans les installations de FXFC sont temporairement indisponibles en raison d'un mauvais fonctionnement.

La plupart des installations de FXFC ont des espaces de stationnement accessibles et certaines d'entre elles ont également des voies de déplacement extérieures accessibles comme des rampes d'accès et d'autres aménagements, ainsi que des toilettes accessibles en fauteuil roulant et des plaques de noms de service en braille.

3. Technologies de l'information et des communications

Supports accessibles et soutien aux communications

FXFC fournira sur demande aux personnes handicapées – y compris à ses employés – des supports accessibles et un soutien aux communications, ou elle en facilitera l'obtention. Elle répondra rapidement aux demandes, en tenant compte des besoins en matière d'accessibilité de chacun des demandeurs ayant un handicap et (s'il y a lieu) à un coût qui ne sera pas supérieur aux coûts habituels facturés à d'autres personnes.

FXFC consultera la personne qui formule une demande de support accessible ou de soutien aux communications pour déterminer ce qui lui convient le mieux.

4. Communications (autres que les technologies de l'information et des communications)

FXFC fournira sur demande aux personnes handicapées – y compris à ses employés – un soutien aux communications ou elle en facilitera l'obtention. Elle répondra rapidement aux demandes, tout en tenant compte des besoins en matière d'accessibilité de chacun des demandeurs ayant un handicap et (le cas échéant) à un coût qui ne sera pas supérieur aux coûts habituels facturés à d'autres personnes.

FXFC consultera la personne qui formule la demande.

FXFC avisera les personnes de l'extérieur de l'entreprise de la disponibilité de supports accessibles et d'un soutien aux communications au moyen d'un avis sur son [site Web](#).

5. Acquisition de biens, de services et d'installations

Le cas échéant, FXFC s'assurera d'adhérer aux obligations générales et aux exigences particulières de la législation applicable sur l'accessibilité en lien avec l'acquisition de biens, de services et d'installations par l'entreprise.

6. Conception et prestation de programmes et de services

Le cas échéant, FXFC s'assurera de respecter les obligations générales et les exigences particulières de la législation applicable sur l'accessibilité en lien avec la conception et la prestation de programmes et de services par l'entreprise.

7. Transport

Cette exigence ne s'applique pas à FXFC pour l'instant.

8. Formation

FXFC donnera une formation à tous ses employés canadiens et les informera de son processus d'accommodement de la façon suivante :

- Formation annuelle offerte à tous les employés canadiens, qui comprend des liens vers la politique de l'entreprise concernant la LCA et le processus de demande d'accommodement raisonnable

- Revue du processus d'accommodement dans le cadre du processus d'intégration des nouveaux employés
- Formation sur le processus d'accommodement à l'intention de la direction

Consultations

Au 19 mai 2023, parmi 12 installations de l'entreprise, un (1) employé s'était identifié comme ayant un handicap.

Cet employé a été invité à remplir un formulaire de suivi pour recueillir ses commentaires. Ce document comportait des questions sur les sujets suivants :

- Obstacles à l'emploi
- Obstacles liés à l'environnement bâti
- Obstacles liés aux technologies de l'information et des communications
- Obstacles liés aux communications (autres que les technologies de l'information et des communications)

En raison du faible nombre d'employés qui se sont identifiés comme ayant un handicap, FXFC sollicitera les commentaires de la population en général. Tous les commentaires recueillis et les accommodements consentis seront incorporés aux futures mises à jour du plan sur l'accessibilité. FXFC conservera les recommandations concernant la LCA et les modifications apportées pendant sept (7) ans.

Glossaire

Voici la définition de certains termes utilisés dans la présente politique, conformément à la LCA :

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.

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.