

# GROUPE D'ENTREPRISES CHALLENGER

## PLAN D'ACCESSIBILITÉ 2026-2028

---

### GÉNÉRALITÉS

Challenger Motor Freight, Elgin Motor Freight et Transit Logistics Solutions (collectivement désignées dans le présent plan sous le nom de « Challenger », sauf indication contraire) s'engagent à promouvoir une culture d'inclusion et d'accessibilité comme partie intégrante des valeurs de notre entreprise. Nous croyons que l'accès pour tous est essentiel, non seulement à la croissance et à la compétitivité de notre organisation dans le secteur du transport, mais aussi à notre contribution à un Canada sans obstacle pour tous. Pour y parvenir, nous élaborons un cadre d'accessibilité qui améliorera l'expérience de nos employés ainsi que celle du public à l'égard de nos services, produits et installations.

Nous reconnaissons que la création d'un environnement sans obstacle prend du temps. C'est pourquoi nous nous engageons à déployer des efforts continus afin de cerner, d'éliminer et de prévenir les obstacles. Notre plan d'accessibilité, élaboré conformément à la Loi canadienne sur l'accessibilité, servira de guide pour respecter nos engagements en matière d'accessibilité et bâtir une culture confiante en matière d'accessibilité.

Nous reconnaissons l'importance de comprendre les besoins des personnes en situation de handicap. C'est pourquoi nous avons fait participer les employés qui s'identifient comme ayant un handicap à l'élaboration de notre plan, au moyen d'un sondage anonyme mené à l'échelle de l'entreprise et destiné aux employés en situation de handicap ainsi qu'à leurs alliés. Nous avons également invité les personnes qui s'identifient comme ayant un handicap à fournir directement leurs commentaires sur le plan.

Le présent plan d'accessibilité est offert, sur demande, dans l'un ou l'autre des formats suivants :

- Version imprimée;
- Gros caractères;
- Braille;
- Format audio; et
- Format électronique.

Challenger accorde une grande importance aux commentaires du public, des parties prenantes et des employés concernant notre plan d'accessibilité. Votre rétroaction est essentielle à nos efforts visant à promouvoir l'accessibilité et l'inclusion. Veuillez utiliser l'une des méthodes de communication ci-dessous pour nous transmettre votre demande ou vos commentaires. Nous répondrons rapidement à toute rétroaction reçue. Si vous avez besoin d'aide pour soumettre vos commentaires, veuillez nous en informer, et nous nous efforcerons de répondre à vos besoins.

Pour transmettre des commentaires ou poser des questions, veuillez communiquer avec :

**Alex Mocevic, Partenaire d'affaires,  
Ressources humaines**

**Phone:** 519-653-9770 ext. 2357

**Email:** [accessibility@challenger.com](mailto:accessibility@challenger.com)

**Website:** [Challenger.com](http://Challenger.com)

**Adresse postale**

300 Maple Grove Road  
Cambridge, Ontario  
Canada N3E 1B7

## DÉFINITIONS

**Accessibilité :** Désigne la prise en compte intentionnelle et réfléchie des besoins des personnes en situation de handicap lors de la conception ou de la modification des produits, services et installations, afin qu'ils puissent être utilisés et appréciés par tous..

**Obstacle :** La Loi canadienne sur l'accessibilité définit un obstacle comme « tout élément — notamment celui qui est de nature physique, architecturale, technologique ou comportementale, qui est fondé sur l'information ou les communications, ou qui découle d'une politique ou d'une pratique — qui nuit à la participation pleine et égale dans la société des personnes ayant une déficience, notamment une déficience physique, mentale, intellectuelle, cognitive, d'apprentissage, de communication ou sensorielle, ou une limitation fonctionnelle. »

**Handicap :** La Loi canadienne sur l'accessibilité définit un handicap comme « une déficience, notamment physique, mentale, intellectuelle, cognitive, d'apprentissage, de communication ou sensorielle — ou une limitation fonctionnelle — de nature permanente, temporaire ou épisodique, manifeste ou non, qui, en interaction avec un obstacle, nuit à la participation pleine et égale d'une personne dans la société. »

## MESURES VISANT LES DOMAINES DÉSIGNÉS DANS LA LOI CANADIENNE SUR L'ACCESSIBILITÉ

Conformément à la Loi canadienne sur l'accessibilité (« LCA »), nous avons soigneusement relevé les obstacles au sein de notre organisation qui nuisent à l'accessibilité dans les sept domaines clés énoncés à l'article 5 de la LCA. Convaincus de l'importance d'un accès et d'une participation équitables, nous sommes déterminés à prendre des mesures proactives afin de remédier à ces obstacles et d'assurer une expérience inclusive pour tous.

### 1. EMPLOI

**Obstacles:** Bien que des progrès significatifs aient été réalisés, les personnes en situation de handicap demeurent sous-représentées au sein de notre main-d'œuvre.

Nous reconnaissons également que la sensibilisation aux mesures d'adaptation, aux ressources en matière d'accessibilité et aux pratiques de recrutement inclusives peut continuer de s'améliorer.

**Mesures:**

- Continuer d'afficher les postes vacants avec des énoncés inclusifs sur les mesures d'adaptation afin d'encourager les candidatures de personnes en situation de handicap.
- Maintenir des pratiques de recrutement accessibles et sans obstacle, y compris des formats d'entrevue flexibles et un soutien en matière de mesures d'adaptation tout au long du processus d'embauche.
- Publier les postes vacants sur des sites d'emploi destinés aux personnes en situation de handicap afin d'élargir la portée du recrutement et d'améliorer la représentation.
- Évaluer la faisabilité de mettre en place un processus volontaire d'auto-identification des candidats afin d'obtenir des renseignements liés à l'équité en matière d'emploi et à l'accessibilité, lorsque cela est permis par la loi et réalisable sur le plan opérationnel.
- Continuer d'offrir de la formation sur l'accessibilité, les mesures d'adaptation et le recrutement sans obstacle aux recruteurs, aux gestionnaires responsables de l'embauche et aux dirigeants.
- Continuer de promouvoir la sensibilisation aux mesures d'adaptation, y compris les évaluations ergonomiques, les ajustements en milieu de travail, les modalités flexibles lorsque cela est approprié, ainsi que les ressources du Programme d'aide aux employés et à leur famille.
- Examiner les processus et les communications liés aux mesures d'adaptation afin d'en assurer la clarté, l'uniformité et l'accessibilité.
- Explorer les occasions de recueillir de la rétroaction liée à l'accessibilité tout au long du cycle de vie de l'employé, y compris lors de l'intégration et du départ.

### 2. ENVIRONNEMENT BÂTI

**Obstacles:** Des obstacles à l'accessibilité physique continuent d'exister dans certaines de nos installations, notamment en ce qui concerne l'accès aux portes, l'accessibilité des salles de bain,

les espaces communs, l'emplacement des installations fixes et la mobilité générale dans certains environnements.

À titre d'organisation de transport exerçant ses activités dans plusieurs sites, les besoins en matière d'accessibilité peuvent varier d'un emplacement à l'autre, et certaines installations présentent des limites structurelles qui nécessitent une planification à long terme.

#### **Mesures:**

- Accorder la priorité aux améliorations de l'accessibilité des espaces physiques en fonction des obstacles relevés, de la faisabilité opérationnelle et des ressources disponibles.
- Continuer d'évaluer les possibilités d'installer des portes automatiques aux entrées principales, aux salles de bain, aux salles de réunion et dans les autres zones fréquemment utilisées.
- Examiner l'accessibilité des salles de bain dans l'ensemble des installations afin de cerner les occasions d'améliorer l'autonomie et la facilité d'utilisation.
- Évaluer l'emplacement des installations fixes, comme les interrupteurs, les distributeurs, l'équipement d'urgence et les commodités à usage commun, afin d'améliorer l'accessibilité.
- Évaluer les espaces communs, l'aménagement des bureaux et la configuration des postes de travail afin d'assurer l'accessibilité pour les personnes utilisant des appareils d'aide à la mobilité ou de l'équipement d'assistance.
- Veiller à ce que les considérations liées à l'accessibilité soient intégrées aux rénovations futures, aux mises à niveau des infrastructures, aux déménagements et aux évaluations de baux.
- Effectuer, au besoin, des évaluations de l'accessibilité des installations afin de cerner et de prioriser d'autres améliorations à l'environnement bâti.

### **3. TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION ET DES COMMUNICATIONS (TIC)**

**Obstacles:** L'expertise en matière d'accessibilité au sein des fonctions technologiques demeure limitée, et les fonctionnalités d'accessibilité des outils et systèmes existants peuvent ne pas être pleinement comprises ou utilisées. Cela peut créer des obstacles pour les employés qui dépendent de technologies d'assistance ou d'outils numériques accessibles.

#### **Mesures:**

- Offrir aux membres de l'équipe TI une formation axée sur l'accessibilité afin d'accroître leur sensibilisation aux technologies d'assistance, aux logiciels adaptés et aux meilleures pratiques en matière d'accessibilité numérique.
- Élaborer des critères d'accessibilité à prendre en compte lors des futurs achats de technologies et des évaluations de logiciels.
- Exiger des fournisseurs, lorsque cela est approprié, de la documentation relative à l'accessibilité lors de l'évaluation de nouvelles solutions technologiques.

- Promouvoir la sensibilisation aux fonctionnalités d'accessibilité intégrées aux outils et logiciels actuellement utilisés en milieu de travail.
- Continuer d'évaluer les solutions de technologies d'assistance susceptibles d'améliorer l'accessibilité pour les employés, y compris l'équipement propre à certains rôles, au besoin.
- Examiner les plateformes numériques et les systèmes destinés aux employés afin de cerner les occasions d'améliorer l'accessibilité.

#### 4. COMMUNICATIONS AUTRES QUE LES TIC

**Obstacles:** Les communications organisationnelles ne reflètent pas toutes de façon uniforme les principes de communication accessible. Des obstacles peuvent exister pour les personnes qui ont besoin de formats substitués, d'un langage clair ou d'approches de communication adaptées à divers besoins liés à l'apprentissage, aux capacités cognitives, aux capacités sensorielles ou à la langue.

**Mesures:**

- Identifier des fournisseurs de services appropriés pour appuyer les demandes de formats substitués.
- Élaborer et formaliser des procédures pour demander des formats de communication substitués.
- Identifier, au besoin, des fournisseurs de services ou des ressources appropriés pour appuyer les demandes de formats substitués.
- Continuer de promouvoir les principes du langage clair dans les communications internes et externes.
- Examiner les politiques, procédures, formulaires et communications clés destinées aux employés afin d'en améliorer la lisibilité, la clarté et l'accessibilité.
- Collaborer avec les parties prenantes internes, y compris les équipes des communications et du marketing, afin de renforcer les pratiques de communication accessible.
- Évaluer le matériel de formation afin d'en assurer l'accessibilité et l'harmonisation avec les divers besoins d'apprentissage des adultes.
- Continuer de partager des ressources de sensibilisation et du matériel éducatif liés à l'inclusion des personnes en situation de handicap, à la neurodiversité, à la santé mentale et à la communication accessible.

#### 5. APPROVISIONNEMENT EN BIENS, SERVICES ET INSTALLATIONS

Nous n'avons relevé aucun obstacle systémique dans nos pratiques d'approvisionnement qui nuit actuellement à l'accessibilité.

Toutefois, nous reconnaissons que les décisions d'approvisionnement jouent un rôle important dans la prévention des obstacles futurs et le soutien d'une conception inclusive dans l'ensemble de l'organisation.

**Mesures:**

- Continuer d'évaluer les pratiques d'approvisionnement afin de veiller à ce que l'accessibilité demeure un élément important à prendre en considération lors de l'achat de biens, de services, de technologies et d'installations.
- Intégrer les considérations liées à l'accessibilité aux évaluations des fournisseurs et aux décisions d'achat, lorsque cela s'applique.
- Tenir compte des exigences en matière d'accessibilité lors de la sélection d'outils, d'équipement, de mobilier, de plateformes de communication, de ressources de formation et de services en milieu de travail.
- Encourager la collaboration entre les services concernés, notamment les Ressources humaines, les TI, les Opérations et les Installations, lorsque les considérations liées à l'accessibilité peuvent avoir une incidence sur les décisions d'approvisionnement.

En tenant compte de façon proactive de l'accessibilité dans le cadre de l'approvisionnement, nous visons à réduire les obstacles avant qu'ils ne surviennent et à soutenir un milieu de travail plus inclusif.

## 6. CONCEPTION ET PRESTATION DES PROGRAMMES ET SERVICES

**Obstacles:** Sans pratiques uniformes d'évaluation de l'accessibilité, les programmes internes, les événements, les services et les initiatives destinées aux employés peuvent involontairement créer des obstacles à la participation.

À titre d'organisation géographiquement diversifiée exerçant ses activités dans les secteurs du transport, de l'entreposage, de l'entretien et des services corporatifs, les considérations liées à l'accessibilité doivent être intégrées à la façon dont les programmes et les services sont élaborés et offerts.

**Mesures:**

- Maintenir et continuer d'utiliser des listes de vérification ou des outils d'évaluation de l'accessibilité lors de la planification d'événements internes, de programmes et d'initiatives destinées aux employés.
- Continuer de sensibiliser à l'accessibilité les employés responsables de concevoir ou de coordonner des programmes, des services et des initiatives en milieu de travail.
- Examiner les initiatives liées au mieux-être, à l'engagement, à l'apprentissage et au soutien des employés afin de veiller à ce que les considérations liées à l'accessibilité y soient intégrées de façon appropriée.
- Évaluer l'accessibilité du matériel d'apprentissage interne, des présentations et des méthodes de prestation de la formation afin de soutenir divers styles d'apprentissage et besoins en matière d'adaptation.
- Continuer de promouvoir des pratiques de planification inclusives dans le cadre des événements destinés aux employés, des réunions, des initiatives d'engagement et des programmes en milieu de travail.

## 7. TRANSPORT

**Obstacles:** À titre d'organisation de transport, certains aspects de nos activités peuvent créer des obstacles à l'accessibilité pour les chauffeurs et les autres employés travaillant dans des environnements liés au transport.

Ces obstacles peuvent comprendre des défis d'accès physique liés à l'entrée et à la sortie de l'équipement, des exigences de mouvements répétitifs, des méthodes de communication utilisées dans la formation opérationnelle ainsi que des limites d'accessibilité liées aux outils ou aux environnements associés aux véhicules..

**Mesures:**

- Continuer de rendre disponibles des modifications ergonomiques aux camions dans le cadre du processus d'adaptation, y compris des marches prolongées pour tracteurs, des marches pliantes, des sièges pivotants ou tout autre équipement approuvé, lorsque cela est approprié.
- Continuer d'évaluer les solutions d'accessibilité liées aux véhicules qui réduisent les obstacles physiques pour les employés qui exercent des fonctions liées au transport.
- Veiller à ce que les considérations liées à l'accessibilité soient intégrées à la prestation de la formation opérationnelle, y compris les ajustements aux méthodes de communication, à l'horaire, au format de formation et aux mesures de soutien pédagogique, lorsque cela est approprié.
- Continuer de fournir des mesures d'adaptation aux chauffeurs et aux employés opérationnels en fonction des besoins individuels et de la documentation médicale, le cas échéant.
- Évaluer les occasions d'améliorer l'accessibilité des outils, des systèmes et de l'équipement de transport utilisés par les employés occupant des rôles opérationnels.
- Continuer d'évaluer les meilleures pratiques opérationnelles qui améliorent l'accessibilité, la sécurité et l'inclusion des employés du secteur du transport.

## CONSULTATIONS

Conformément à l'engagement de Challenger à créer un milieu de travail inclusif et accessible, le présent plan d'accessibilité a été élaboré en consultation avec les employés, y compris des personnes en situation de handicap, conformément au principe « Rien sans nous ».

Nous reconnaissons que les personnes en situation de handicap sont les mieux placées pour cerner les obstacles et fournir des perspectives significatives sur les améliorations pratiques en matière d'accessibilité. Leurs expériences vécues demeurent essentielles à l'élaboration, à la mise en œuvre et à l'amélioration continue de nos initiatives en matière d'accessibilité.

Nous avons recueilli des commentaires et des contributions de plusieurs façons:

### **Sondage anonyme sur l'accessibilité à l'échelle de l'entreprise**

Nous avons distribué un sondage sur l'accessibilité aux employés de l'ensemble de l'organisation, en encourageant la participation des employés en situation de handicap, des alliés ainsi que des personnes ayant une expérience vécue ou observée liée aux obstacles à l'accessibilité.

Ce sondage a fourni des renseignements précieux sur les expériences des employés, les obstacles perçus, les lacunes en matière de sensibilisation et les occasions d'amélioration dans plusieurs domaines liés à l'accessibilité.

### **Rétroaction directe des employés**

Les employés qui se sont auto-identifiés comme étant en situation de handicap ont eu l'occasion d'examiner les documents liés à l'accessibilité et de fournir de la rétroaction, des commentaires et des suggestions concernant les obstacles organisationnels et les possibilités d'amélioration.

Cette consultation directe a contribué à faire en sorte que les expériences vécues soient reflétées de façon significative dans l'élaboration du présent plan.

### **Consultation interne interfonctionnelle**

Les Ressources humaines ont collaboré avec des parties prenantes internes de divers services concernés afin de cerner les occasions d'améliorer l'accessibilité opérationnelle, les mesures de soutien existantes et les initiatives pratiques favorisant l'inclusion.

Cela comprenait des consultations portant sur les installations, les opérations, la prestation de la formation, les mesures d'adaptation, le mieux-être des employés, les communications et les systèmes en milieu de travail.



La planification de l'accessibilité est un processus continu, et non un exercice ponctuel.

Afin de soutenir l'amélioration continue, Challenger continuera de:

- maintenir des mécanismes permettant de recueillir de la rétroaction sur l'accessibilité de la part des employés et du public;
- surveiller les demandes soumises par l'intermédiaire de nos canaux de communication désignés pour l'accessibilité et y répondre;
- mener des consultations continues sur l'accessibilité;
- examiner les progrès réalisés par rapport aux engagements énoncés dans le présent plan; et
- publier les rapports d'étape requis conformément aux exigences législatives.

Nous demeurons déterminés à créer un milieu de travail et un environnement de service où l'accessibilité est continuellement renforcée, où les obstacles sont abordés de façon proactive et où l'inclusion demeure intégrée à notre façon de fonctionner.