



# CONSOLIDAT FASTFRATE INC - QUÉBEC

## PLAN D'ACCESSIBILITÉ 2026-2028

---

### GÉNÉRAL

Consolidated Fastfrate Inc. (« Fastfrate ») s'engage à promouvoir une culture d'inclusion et d'accessibilité comme partie intégrante des valeurs de notre entreprise. Nous croyons qu'offrir l'accès à tous est crucial non seulement pour la croissance et la compétitivité de notre organisation dans le secteur des transports, mais aussi pour contribuer à un Canada sans obstacles pour tous. Pour y parvenir, nous développons un cadre d'accessibilité qui améliorera l'expérience de nos employés et du public avec nos services, produits et installations.

Nous reconnaissons que créer un environnement sans obstacles prend du temps, et c'est pourquoi nous nous engageons à poursuivre nos efforts pour identifier, éliminer et prévenir les obstacles. Notre Plan d'accessibilité, élaboré en conformité avec la *Loi sur l'accessibilité canadienne*, servira de guide pour respecter nos engagements en matière d'accessibilité et bâtir une culture de confiance en accessibilité.

Nous reconnaissons l'importance de comprendre les besoins des personnes en situation de handicap et, pour cette raison, nous avons impliqué les employés qui s'identifient comme ayant un handicap dans l'élaboration de notre régime, via un sondage anonyme à l'échelle de l'entreprise conçu pour les employés handicapés et leurs alliés, ainsi qu'en invitant ceux qui s'identifient comme ayant un handicap à fournir un retour direct sur le régime.

Ce plan d'accessibilité est offert sous l'un des formats suivants sur demande :

- Imprimé;
- Gros caractères;
- Braille;
- Audio; et
- Électronique.

Fastfrate valorise la contribution du public, des parties prenantes et des employés concernant notre Plan d'accessibilité. Vos commentaires sont essentiels à nos efforts pour promouvoir l'accessibilité et l'inclusivité. Veuillez utiliser l'une des méthodes de contact ci-dessous pour fournir votre question ou votre retour. Nous répondrons rapidement à tous les commentaires reçus. Si vous avez besoin d'aide pour soumettre vos commentaires, veuillez nous en informer, et nous nous efforcerons de répondre à vos besoins.

Pour vos commentaires ou questions, veuillez contacter :

**Alex Mocevic, associé d'affaires RH**  
**Téléphone :** 519-653-9770 poste 2357  
**Courriel :** [accessibility@challenger.com](mailto:accessibility@challenger.com)  
**Site web :** [Fastfrate.com](http://Fastfrate.com)

**Adresse postale**  
9701 Autoroute 50  
Woodbridge, Ontario  
Canada L4H 2G4



## DÉFINITIONS

**Accessibilité** : Fait référence aux besoins des personnes en situation de handicap qui sont intentionnellement et réfléchis lorsque des produits, services et installations sont construits ou modifiés afin qu'ils puissent être utilisés et appréciés par tous.

**Obstacle** : La *Loi sur l'accessibilité canadienne* définit une barrière comme « tout ce qui — y compris tout ce qui est physique, architectural, technologique ou attitudinal, tout ce qui est fondé sur l'information ou la communication, ou tout ce qui résulte d'une politique ou d'une pratique — qui entrave la participation pleine et égale à la société des personnes ayant une infirmité, y compris physique, mentale, intellectuelle, cognitif, d'apprentissage, de communication ou de troubles sensoriels ou une limitation fonctionnelle. »

**Handicap** : La *Loi sur l'accessibilité du Canada* définit un handicap comme « toute incapacité, y compris une déficience physique, mentale, intellectuelle, cognitive, d'apprentissage, de communication ou sensorielle — ou une limitation fonctionnelle — qu'elle soit permanente, temporaire ou épisodique, ou évidente ou non, qui, l'interaction avec une barrière entrave la pleine et égale participation d'une personne à la société. »



## TRAITANT DES ZONES IDENTIFIÉES DANS LA LOI SUR L'ACCESSIBILITÉ CANADIENNE

Conformément à la *Loi sur l'accessibilité canadienne* (« ACA »), nous avons rigoureusement identifié les obstacles au sein de notre organisation qui entravent l'accessibilité dans les 7 domaines clés décrits à l'article 5 de l'ACA. Avec une ferme conviction de l'importance de l'accès et de la participation égaux, nous sommes déterminés à prendre des mesures proactives pour surmonter ces obstacles et assurer une expérience inclusive pour tous.

### 1. EMPLOI

**Obstacles :** Il y a une sous-représentation des personnes en situation de handicap dans notre main-d'œuvre, et un manque de communication claire et accessible autour du processus d'accommodement. Bien que nous soyons engagés envers l'inclusion, nous reconnaissons la nécessité de créer des pratiques d'embauche plus équitables et de veiller à ce que tous les employés soient pleinement informés du soutien et des accommodements qui leur sont offerts.

**Actions :**

- Publiez toutes les offres d'emploi sur les sites d'emploi spécifiques au handicap.
- Former les gestionnaires d'embauche sur les pratiques de recrutement accessibles et sans obstacles.
- Ajoutez une déclaration d'engagement envers l'inclusion et les accommodements en haut de toutes les offres d'emploi.
- Utilisez un langage inclusif dans les offres d'emploi pour encourager les candidatures des personnes en situation de handicap.
- Désignez un contact clair et compétent pour les demandes d'accommodement lors du recrutement.
- Encouragez les entrevues à distance comme option standard pour améliorer l'accessibilité.
- Évaluez et améliorez le processus d'accommodement actuel avec les contributions des employés et des parties prenantes concernées.
- Élaborez une documentation claire décrivant le processus d'accommodement, les formulaires, les échéanciers et les rôles.
- Incluez une section dédiée aux accommodements dans tous les forfaits de bienvenue, expliquant le processus et les soutiens disponibles.

### 2. ENVIRONNEMENT BÂTI

**Barrières :** À notre terminal de Québec, il existe d'importantes barrières physiques à l'accessibilité en raison de l'absence de portes automatiques et d'ascenseurs vers des zones clés comme le bureau du deuxième étage et la cafétéria au sous-sol. Ces limitations empêchent les personnes utilisant des dispositifs de mobilité de se déplacer de façon autonome dans l'espace et de participer pleinement aux opérations quotidiennes.

**Actions :**



- Effectuer une évaluation complète de l'accessibilité de l'installation québécoise afin d'identifier et de prioriser les modifications clés.
- Évaluez la faisabilité d'installer des ouvre-portes automatiques aux entrées des bâtiments et aux points d'accès clés (par exemple, salles de bain, bureaux).
- Explorez les options pour offrir des espaces accessibles alternatifs pour des activités communes (par exemple, déplacer la cafétéria au rez-de-chaussée ou créer un espace secondaire accessible pour le dîner).
- Dans le cadre de toute rénovation ou modernisation future des infrastructures, assurez-vous que des caractéristiques d'accessibilité comme les ascenseurs et les rampes soient intégrées dans la conception.

### 3. TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION ET DE LA COMMUNICATION (TIC)

**Obstacles :** L'expertise en accessibilité est limitée au sein de notre équipe TI, et les fonctionnalités d'accessibilité dans nos outils et logiciels actuels sont sous-utilisées. Cela limite notre capacité à soutenir efficacement les employés en situation de handicap et à tirer pleinement parti du potentiel inclusif de la technologie en milieu de travail.

#### **Actions :**

- Offrir une formation axée sur l'accessibilité aux membres de l'équipe TI afin d'accroître la sensibilisation aux technologies d'assistance, aux logiciels adaptatifs et aux meilleures pratiques en accessibilité numérique.
- Développer des considérations d'accessibilité pour les futures acquisitions technologiques et les évaluations logicielles.
- Exiger de la documentation d'accessibilité, lorsque cela est approprié, auprès des fournisseurs lors de l'évaluation de nouvelles solutions technologiques
- Effectuez des tests d'accessibilité approfondis avant d'acquérir de nouveaux outils et logiciels.
- Mettre en place un processus continu de surveillance et d'examen afin d'assurer la conformité et l'utilisabilité continues.
- Promouvoir la sensibilisation et la formation de tout le personnel sur les fonctionnalités d'accessibilité existantes dans les logiciels actuels afin d'encourager l'utilisation.

### 4. COMMUNICATIONS AUTRES QUE LES TIC

**Obstacles :** Notre organisation manque d'un processus standardisé pour fournir des formats de communication alternatifs et n'a pas adopté de façon cohérente un langage clair dans ses communications. Ces écarts créent des obstacles pour les personnes en situation de handicap, avec des niveaux d'alphabétisation plus faibles, des troubles cognitifs ou celles dont la langue maternelle n'est ni l'anglais ni le français.

#### **Actions :**

- Identifier les fournisseurs de services appropriés pour soutenir les demandes de formats alternatifs.



- Élaborer des procédures standardisées expliquant comment identifier le besoin de formats alternatifs, les demander et assurer une livraison en temps voulu.
- Évaluez et améliorez continuellement nos processus de formats alternatifs grâce à des retours, des audits et des recherches sectorielles.
- Créez des lignes directrices en langage clair adaptées aux besoins de communication de notre organisation, avec des instructions claires pour structurer et simplifier le contenu.
- Réviser les politiques, procédures, formulaires et communications clés des employés afin d'améliorer la lisibilité, la clarté et l'accessibilité.
- Collaborer avec les parties prenantes internes, y compris les équipes de communication et de marketing, afin de renforcer les pratiques de communication accessibles.
- Offrir une formation au personnel sur les principes et les meilleures pratiques du langage clair afin de bâtir une culture de communication accessible.
- Partagez des ressources de sensibilisation et du matériel éducatif liés à l'inclusion du handicap, à la neurodiversité, à la santé mentale et à la communication accessible.

## 5. ACQUISITION DE BIENS, SERVICES ET INSTALLATIONS

Nous n'avons identifié aucun obstacle dans nos pratiques d'approvisionnement qui entrave l'accessibilité.

À l'avenir, nous continuerons d'évaluer et de mettre à jour nos politiques d'approvisionnement afin de garantir que l'accessibilité demeure une considération clé dans toutes les décisions d'achat. L'intégration des critères d'accessibilité dans nos processus d'approvisionnement reflète notre engagement continu à favoriser un milieu de travail inclusif et sans obstacles.

## 6. CONCEPTION ET PRESTATION DE PROGRAMMES ET DE SERVICES

**Obstacles :** Nous ne disposons actuellement pas d'un processus standardisé pour évaluer l'accessibilité de nos programmes, événements et services internes et externes. Sans un cadre cohérent, nous risquons d'exclure involontairement les personnes en situation de handicap de la pleine participation.

### **Actions :**

- Élaborez une liste de vérification standardisée pour l'accessibilité afin d'évaluer l'inclusivité des programmes, événements et services.
- Réviser et mettez régulièrement à jour la liste de vérification pour refléter l'évolution des meilleures pratiques et les changements réglementaires.
- Offrir de la formation aux employés impliqués dans la conception de programmes et de services sur l'ACA et ses règlements afin d'assurer que l'accessibilité soit intégrée dans toutes les offres.

## 7. TRANSPORT

**Obstacles :** La conception actuelle de l'entrée des camions de transport présente des défis pour les personnes ayant des handicaps moteurs en raison de la hauteur et de la répétition des



marches. Cela peut limiter leur capacité à accomplir leurs tâches en toute sécurité et efficacement.

#### **Actions :**

- Fournir des modifications ergonomiques du camion tout au long du processus d'aménagement, y compris des marches de tracteur prolongées, des marches pliantes, des sièges pivotants ou tout autre équipement approuvé lorsque cela est approprié.
- Évaluez les solutions d'accessibilité liées aux véhicules qui réduisent les obstacles physiques pour les employés effectuant des tâches liées au transport.
- Assurez-vous que les considérations d'accessibilité sont intégrées dans la prestation de la formation opérationnelle, y compris des ajustements aux méthodes de communication, à la planification, au format de la formation et aux soutiens pédagogiques lorsque cela est approprié.
- Offrir des soutiens d'hébergement aux conducteurs et aux employés opérationnels selon les besoins individuels et la documentation médicale, le cas échéant.
- Évaluer les possibilités d'accessibilité liées aux outils, systèmes et équipements de transport utilisés par les employés dans les rôles opérationnels.
- Évaluez les meilleures pratiques opérationnelles qui améliorent l'accessibilité, la sécurité et l'inclusion pour les employés du transport.

## **CONSULTATIONS**

Conformément à l'engagement de Fastfrate à créer un milieu de travail inclusif, nous avons élaboré collectivement notre Plan d'accessibilité grâce à une vaste consultation avec nos employés, y compris les personnes en situation de handicap. Cela garantit que leurs perspectives et perspectives précieuses sont intégrées à nos efforts pour rendre notre environnement de travail accessible à tous.

Nous avons recueilli les commentaires et les commentaires de nos membres d'équipe de deux façons différentes :

- **Sondage anonyme** : Nous avons diffusé un sondage approfondi auprès des employés, encourageant les personnes qui s'identifient comme ayant un handicap à participer. Le sondage a couvert divers aspects de l'accessibilité et a reçu des réponses de nombreux participants. Cela nous a permis de recueillir des perspectives variées et des perspectives précieuses sur les obstacles à l'accessibilité et les solutions potentielles au sein de notre organisation.
- **Possibilité de rétroaction directe** : Nous avons contacté par courriel des employés qui s'étaient auparavant identifiés comme ayant un handicap, les invitant à partager leurs réflexions, opinions et commentaires sur le Plan d'accessibilité sous la forme qu'ils se sentaient le plus à l'aise. Cette approche ouverte a été conçue pour respecter les préférences individuelles tout en s'assurant que les expériences vécues soient réellement reflétées dans l'élaboration du plan.



Pour suivre nos progrès et assurer la mise en œuvre réussie des changements décrits dans notre Plan d'accessibilité, nous maintiendrons une initiative d'enquête continue. Cette initiative englobera tous les employés.