Rapport d'étape sur l'accessibilité de Skelton Canada Inc.

Date d'entrée en vigueur : 27 mai 2025

Généralités

Skelton Canada Inc. s'est engagée à offrir un environnement de travail exempt d'obstacle à tous ses intervenants, y compris ses clients, ses employés, ses candidats à l'emploi, ses fournisseurs et les visiteurs se rendant à ses établissements, devant accéder aux renseignements fournis par l'entreprise ou utilisant les biens et services de l'entreprise. Ce rapport d'étape contient les mises à jour relatives aux progrès de notre entreprise dans le cadre de la mise en œuvre de son plan sur l'accessibilité.

L'entreprise poursuit son travail pour trouver et éliminer les obstacles ainsi que prévenir la création de nouveaux obstacles pour les personnes handicapées en lien avec l'emploi, l'environnement bâti, les technologies de communication et d'information, les communications, l'approvisionnement en biens, services et établissements, la conception et la prestation des programmes et services et les transports chez Skelton Canada Inc. Ce rapport d'étape décrit le plan d'accessibilité de l'entreprise pour trouver, éliminer et prévenir ces obstacles.

- déterminer les besoins en matière d'accessibilité des personnes handicapées et y répondre de façon efficace, appropriée et dans un délai raisonnable, conformément à la *Loi canadienne sur l'accessibilité* et ses règlements (collectivement la « LCA »);
- créer un environnement inclusif et exempt d'obstacles en vertu des principes directeurs de la LCA, qui comprennent la dignité, l'indépendance, l'intégration (excepté lorsque d'autres mesures sont nécessaires pour répondre aux besoins des personnes handicapées) et l'égalité des chances.

Soumettre une rétroaction

Skelton Canada Inc. s'est engagée à demander et à traiter les commentaires au sujet de l'accessibilité pour les personnes handicapées au Canada. Si vous avez des préoccupations ou des suggestions à l'égard de l'accessibilité, si vous avez besoin d'un rapport d'étape ou si vous avez besoin d'une description du processus de rétroaction dans un autre format, veuillez contacter notre partenaire des Ressources humaines aux coordonnées ci-dessous :

Attn : Partenaire des RH
Numéro de téléphone : 905-895-6688
Numéro sans frais : 1-800-387-9796
Adresse postale : 2510 Davis Dr., Sharon, ON, L0G 1V0
Courriel : hr@skeltontruck.com

La rétroaction peut être soumise de façon anonyme si vous désirez. La rétroaction peut être soumise dans les formats suivants :

- Téléphone;
- Courriel;

- Poste;
- Médias sociaux (LinkedIn, Facebook, Instagram)
LinkedIn : <https://www.linkedin.com/company/skeltontrucklines>
Facebook : <https://www.facebook.com/skeltontrucks>
Instagram : <https://www.instagram.com/skeltontrucks>

Demander un autre format

Vous pouvez utiliser les coordonnées ci-dessous pour nous demander une copie de la description de notre processus de rétroaction ou de notre rapport d'étape dans les formats suivants : Imprimé, gros caractères, braille, format audio ou électronique compatible avec les technologies d'adaptation visant à aider les personnes handicapées. Nous vous fournirons le format demandé le plus rapidement possible. La production des documents en Braille ou en format audio peut prendre jusqu'à 45 jours. La production des documents imprimés, en gros caractères ou en format électronique peut prendre jusqu'à 15 jours.

Nous contacter

Vous pouvez contacter Skelton Canada Inc. des façons indiquées précédemment pour fournir votre rétroaction.

Vous pouvez contacter Skelton Canada Inc. des façons suivantes :

- Téléphone;
- Courriel;
- Poste;
- Médias sociaux (LinkedIn, Facebook, Instagram)
LinkedIn : <https://www.linkedin.com/company/skeltontrucklines>
Facebook : <https://www.facebook.com/skeltontrucks>
Instagram : <https://www.instagram.com/skeltontrucks>

Toutes ces méthodes de contact sont affichées publiquement sur le site Web de l'entreprise.

Rétroaction

Skelton Canada Inc. n'a pas reçu de préoccupations ou de commentaires de la part des sources externes indiquées dans ce rapport.

Un sondage sur l'engagement et de rétroaction a été mené à l'automne 2024 et celui-ci contenait des questions sur les efforts en matière d'accessibilité et d'inclusion. Voici certaines des questions pertinentes :

1. « L'environnement de travail physique chez Skelton est conçu pour accommoder les différents besoins des employés. » La majorité des réponses à cette question était « D'accord ».
2. « Skelton prend des mesures pertinentes pour soutenir l'inclusion de toutes les personnes. » La majorité des réponses à cette question était « D'accord ».

En réponse à ces résultats au sondage, Skelton Canada Inc. mènera des évaluations de l'accessibilité en partenariat avec le comité de santé et sécurité au travail afin d'assurer la conformité et de cerner tout point à améliorer. Le sondage sur l'engagement et de rétroaction sera mené à nouveau pour confirmer que nous progressons dans ces secteurs.

Consultations

Ce rapport d'étape a été produit à partir des pratiques de l'entreprise, des exigences, des remarques et des recommandations énoncées lors des réunions du comité de santé et sécurité au travail. Les membres du comité représentent tous les services et comprennent des membres de la direction, des représentants des employés ainsi que des personnes handicapées.

Des consultations ont également été menées dans le cadre du sondage sur l'engagement et de rétroaction des employés mené en ligne en octobre 2024. Celles-ci visaient l'ensemble de notre personnel y compris des personnes qui ont indiqué avoir un handicap. Le sondage sera mené à nouveau en octobre 2025.

Accessibilité

- Le sondage est disponible en d'autres formats sur demande.
- Skelton a consulté le comité de DÉIA, qui comprend différents représentants de l'ensemble du groupe d'entreprises affiliées pour veiller à l'alignement sur les meilleures pratiques.
- Le site Web de Skelton comporte une fonction d'accessibilité qui permet aux parties externes d'ajuster l'affichage et la fonction du site afin d'encourager les personnes handicapées à soumettre leur rétroaction.

Emploi

Skelton Canada Inc. sait qu'améliorer l'accessibilité des milieux de travail et veiller à établir un processus de recrutement et de sélection accessible pour les candidats handicapés peut contribuer à créer une culture diversifiée et accueillante en milieu de travail. Toutes les descriptions de poste contiennent de l'information sur la façon de contacter l'employeur si des accommodements sont nécessaires à toute étape du processus de recrutement.

L'entreprise a mis en place les politiques, les programmes, les pratiques et les services suivants pour cerner, retirer et prévenir les obstacles à l'emploi :

- Politique relative aux droits de la personne;
- Politique de retour au travail;
- Plan d'accommodement individuel;
- Lorsque nécessaire, des accommodements sont offerts durant les étapes de recrutement et de sélection;
- Tous les programmes de formation et perfectionnement offerts prendront en considération les obstacles et les habiletés de l'employé et seront offerts dans d'autres formats sur demande;
- L'entreprise veillera à ce que ses employés soient au courant de ses politiques pour les employés handicapés et de tout changement à ces politiques lorsqu'ils surviennent;
- L'entreprise doit fournir l'information requise aux nouveaux employés dès que possible après le début de leur emploi. Si un employé handicapé le demande, l'entreprise doit fournir ou demander à ce que soient fournis des formats accessibles et des outils de soutien à la communication pour ce qui suit :
 - L'information requise pour effectuer le travail;
 - L'information généralement disponible pour tous les employés dans le milieu de travail;

L'entreprise doit consulter l'employé qui a soumis la demande afin de déterminer la meilleure façon de fournir le format accessible ou les outils de soutien à la communication. Skelton Canada Inc. se réserve le droit de déterminer le format accessible ou les outils de soutien à la communication qui seront fournis.

L'entreprise demeure engagée à éliminer les obstacles existants à l'emploi et à en prévenir l'apparition. Dans le cadre de cet engagement, nous préparerons et mettrons en place une politique de recrutement officielle afin de veiller à la conformité aux normes d'accessibilité standard applicables et aux lois sur les droits de la personne. Cette politique contiendra des procédures claires pour maintenir des pratiques d'embauche équitables et transparentes ainsi que de l'information sur les accommodements qui sera intégrée à toutes les descriptions de poste afin d'aider les candidats handicapés durant le processus de recrutement. Ces tâches seront achevées dans les 12 prochains mois, avant la publication de notre prochain rapport d'étape.

L'environnement bâti

Skelton Canada Inc. s'efforce de veiller à ce que les éléments de l'environnement bâti, y compris à l'intérieur et à l'extérieur, soient conçus pour offrir un accès sans obstacle aux biens et services.

À l'heure actuelle, l'entreprise ne possède pas, ne développe pas ou n'entretient pas d'espace public, mais si elle venait à le faire dans l'avenir, elle devra se conformer pleinement à toutes les exigences juridiques relatives à l'environnement bâti et à l'accessibilité.

Dans ses installations existantes, Skelton Canada Inc. s'est engagée à cerner, à retirer ou à corriger ainsi qu'à éviter les obstacles à l'accès des personnes handicapées. Des inspections mensuelles des établissements sont menées par les membres du comité de santé et sécurité au travail afin de veiller à ce que toutes les préoccupations en matière d'accessibilité soient documentées et résolues.

L'établissement de Skelton Canada Inc. est entièrement accessible dans toutes les zones destinées au public. L'établissement comporte un espace de stationnement accessible près de l'accueil et une voie d'accès à l'établissement et à la salle de bains pour les personnes en fauteuil roulant. L'entrepôt est également accessible au moyen d'une rampe sur le côté de l'édifice ainsi que par l'entremise de l'accueil et une rampe secondaire dans l'entrepôt.

Technologies d'information et de communication (TIC)

Skelton Canada Inc. comprend que la communication avec l'entreprise est essentielle pour donner à un individu l'accès aux biens, services, politiques et autres renseignements de l'entreprise.

Pour assurer la conformité avec ces services, l'entreprise a mis en place les politiques, les programmes, les pratiques et les services suivants pour cerner, retirer et prévenir les obstacles en lien avec les technologies d'information et de communication :

- Tel que décrit dans la politique relative aux droits de la personne; Sur demande, à moins que le contenu soit considéré comme étant impossible à convertir, l'entreprise fournira ou demandera la production de formats accessibles et des outils de soutien à la communication pour les employés, les candidats et les personnes qui ont accès aux biens ou services de l'entreprise. Ces formats

accessibles et outils de soutien à la communication doivent être prêts à la conversion et seront offerts dans un délai raisonnable sans frais additionnels.

- L'entreprise, en consultation avec la personne, déterminera les obstacles spécifiques et la meilleure façon d'offrir du soutien.

Approvisionnement en biens et services et établissements

Skelton s'est engagée à veiller à ce que les individus puissent obtenir les biens et services de l'entreprise. Si, et le cas échéant, Skelton Canada Inc. doit veiller à respecter les obligations générales et les exigences spécifiques des lois relatives à l'accessibilité applicables en lien avec l'approvisionnement en biens, services et établissements.

L'entreprise demeure engagée à éliminer les obstacles existants et à en prévenir l'apparition en lien avec l'approvisionnement en biens.

Skelton s'est engagée à veiller à ce que tous ses services et toutes ses installations soient accessibles pour tous les individus. L'entreprise a une salle de bains à l'accueil qui est accessible pour les personnes en fauteuil roulant.

- (a) *Obstacle* : Nous n'avons pas de liste de vérification pour évaluer l'accessibilité de nos événements pour les employés. P. ex. Y a-t-il suffisamment de places assises pour les personnes qui pourraient avoir besoin d'un accommodement? *Progrès* : Nous allons créer une liste de vérification de l'accessibilité au cours des six prochains mois qui sera utilisée par le comité social lors de la planification des événements.

Conception et prestation des programmes et services

Skelton Canada Inc. doit déployer tous les efforts raisonnables pour veiller à ce que ses politiques, ses pratiques et ses procédures demeurent alignées sur les principes de dignité, d'indépendance, d'intégration et de chance égales en veillant à ce que tous les clients obtiennent la même valeur et qualité.

Transport

Cette exigence ne s'applique pas à Skelton Canada Inc. à l'heure actuelle.

Autres progrès

Obstacles liés aux attitudes et formation

Skelton Canada Inc. s'est engagée à réduire les obstacles liés aux attitudes. Celles-ci comprennent les préjugés, les stéréotypes ou le manque de sensibilisation pouvant mener à l'exclusion.

Le comité de DÉIA évalue des options de formation pour éduquer les membres du comité, les gestionnaires et les employés sur les différents types de préjugés inconscients. Cette formation aidera les employés à comprendre ces préjugés et offrira des stratégies sur la façon de travailler de façon efficace et inclusive. Cette formation sera donnée au cours des 12 prochains mois, d'ici la publication de notre prochain rapport d'étape.

Skelton Canada Inc. comprend l'importance de veiller à ce que tout le personnel soit formé pour comprendre, protéger et offrir l'accès aux biens et services de l'entreprise aux personnes handicapées. Le personnel reçoit de la formation continue pour assurer la conformité de l'entreprise aux lois, aux règlements et aux attentes sociales en lien avec l'accessibilité pour les personnes handicapées.

Tous les nouveaux employés ont l'obligation de suivre la formation sur la Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario (LAPHO).

Conclusion

Skelton Canada Inc. demeure engagée à améliorer l'accessibilité dans tous les secteurs de ses opérations pour ses employés ainsi que pour le public. Skelton continuera de surveiller et de mesurer ses progrès afin de veiller à atteindre les objectifs énoncés dans son plan sur l'accessibilité. Nous sommes très fiers des progrès et des efforts faits en matière d'accessibilité et d'inclusion. Alors que nous continuons d'éliminer des obstacles et d'éviter l'apparition de nouveaux, nous sommes conscients que des changements concrets ne seront possibles qu'avec la collaboration des personnes handicapées.

Nous encouragerons ces personnes à partager leur expérience et leurs suggestions au moyen de nos différents canaux de communication. Cette information est essentielle pour orienter nos efforts et elle sera analysée attentivement puis intégrée à nos initiatives en matière d'accessibilité lorsque c'est approprié et possible. Nous accuserons réception de toute la rétroaction reçue et nous la traiterons dans un délai raisonnable, conformément à nos procédures établies.

Nous continuerons de publier nos rapports d'étape au sujet de nos progrès durant la mise en œuvre de notre plan sur l'accessibilité. Par la suite, nous publierons un plan sur l'accessibilité renouvelé qui reflète les progrès réalisés, la rétroaction reçue et les nouvelles priorités cernées.