



## Plan d'accessibilité

La [Loi canadienne sur l'accessibilité](#) (LCA) et le [Règlement canadien sur l'accessibilité](#) exigent que les entités fédérales rédigent et publient des plans d'accessibilité. Le présent Plan d'accessibilité est un document évolutif qui a été rédigé à l'intention de Polaris Transport Carriers Inc. et qui sera revu et mis à jour une fois par an.

## Demandes de renseignements

La représentante désignée de l'organisation est Laura Muir – chef des Ressources humaines. Prière de faire parvenir tout commentaire sur le plan ou sur l'accessibilité par la voie électronique à [hr@polaristransport.com](mailto:hr@polaristransport.com)

## Sommaire exécutif

L'accessibilité est un important objectif stratégique chez Polaris Transport Carriers Inc., et c'est pourquoi nous cherchons toujours améliorer nos installations et nos services. Nous instaurons une culture qui favorise l'apprentissage; pour y parvenir, nous élargirons les consultations sur un certain nombre de politiques et de pratiques internes ainsi que sur les outils de communication, afin de nous assurer que nous respectons les normes les plus élevées en matière d'accessibilité, pour tous nos partenaires, employés, visiteurs et candidats. Notre *Comité sur la diversité, l'équité, l'inclusion et l'appartenance (Comité DEIA)* procède évalue aussi notre organisation afin de déterminer comment éliminer les obstacles. Nous sommes enthousiastes à l'idée de mettre en branle ce processus évolutif, et nous saisissons l'occasion pour prévenir et éliminer tous les obstacles à l'accessibilité qui pourraient exister.

## Notre entreprise et son engagement

Polaris a été fondée en 1994 par Larry et Geri Cox. Leur approche progressive visant à aider autrui sur le plan professionnel a permis à de nombreuses personnes de vivre des expériences qu'elles n'auraient peut-être pas vécues autrement. Leur fils, Dave Cox est aujourd'hui notre chef de la direction; Dave a notamment contribué à



mettre sur pied le Programme de leadership de Polaris et la Larry Cox Academy afin de promouvoir ces valeurs essentielles. Nous avons la volonté d'investir dans la technologie, nos installations et nos employés afin de favoriser l'inclusion pour nos gens, nos partenaires et la communauté. Notre *Comité sur la diversité, l'équité, l'inclusion et l'appartenance* évalue aussi notre organisation afin de déterminer comment nous pouvons éliminer les obstacles. Notre organisation a été lauréate du Prix d'excellence pour l'engagement envers les employés en 2023 pour ses stratégies de RH qui font la promotion de la satisfaction des employés et de l'engagement en milieu de travail, du Prix Trimble Ovation en 2022 pour l'innovation technologique, et du Prix d'excellence pour les femmes en milieu de travail pour l'appui accordé aux femmes de notre secteur, ainsi que pour l'égalité des chances et les ressources qui leur sont offertes.

En 2024, de concert avec la Women's Trucking Federation of Canada. Polaris a commandité le Prix d'excellence pour l'alliance inclusive Geri Cox qui met l'accent sur les hommes de notre secteur qui ont su offrir des possibilités aux femmes de notre secteur.

## **Les 7 piliers de la *Loi canadienne sur l'accessibilité : notre progrès***

### **Emploi**

À l'automne 2023 et dans le cadre d'une initiative continue, nous avons évalué un certain nombre de postes afin de permettre aux employés bénéficiant d'accommodements de faire du télétravail ou d'augmenter la part de leur temps de travail qui se déroule à la maison.

Nous avons également proposé des entrevues virtuelles aux titulaires.



## **L'environnement bâti (bâtiments et espaces publics)**

Notre comité sur la santé-sécurité a identifié des endroits qui avaient besoin de maintenance, et nous avons établi un calendrier de travail. La maintenance de nos toilettes adaptées et de notre appareil de levage est un exemple.

En 2024, nous avons réalisé une allée pavée pour nos chauffeurs de la cour pour que les personnes qui ont besoin d'accommodements puissent mieux circuler à cet endroit.

## **Matériel informatique et équipement**

En 2023, nous avons choisi un fournisseur d'avantages sociaux qui offre l'évaluation de l'ergonomie; le compte de crédits-santé peut servir à rembourser le coût du matériel requis.

L'entreprise continuera de fournir du matériel ergonomique tel que des postes de travail assis-debout et des technologies mobiles pour nos chauffeurs.

Nous sommes déterminés à créer un plan de travail qui fait le lien entre la technologie pour les personnes en situation de handicap et nos utilisateurs.

## **Technologies de l'information et des communications (TIC)**

Notre VP Automatisation préparera un plan et un audit à exécuter en 2024-2025 dans le but d'améliorer les fonctions de nos logiciels pour les personnes ayant des besoins particuliers.



## **Communications, autres que les TIC**

Toutes les modifications apportées à notre site Web et à nos médias sociaux respectent les exigences de la *Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario*.

## **Formation**

En 2024-2025, nous déploierons notre formation sur le *Règlement sur les normes d'accessibilité intégrées* dans toute l'entreprise. Cette formation fera également partie de l'orientation des nouveaux employés.

## **Collecte d'information et rétroaction sur les initiatives**

Notre service des Ressources humaines mène un sondage annuel et tient également des entretiens en tête-à-tête avec notre personnel pour obtenir de la rétroaction et des suggestions sur les améliorations à apporter. Étant donné que des employés se sont auto-identifiés comme des personnes ayant besoin d'accommodements, seul le service des Ressources humaines connaît la teneur de ces entretiens pour des raisons de confidentialité.

Notre comité DEIA est composé d'un groupe d'employés représentatifs de notre entreprise qui sensibilisent les autres aux initiatives et recueillent des commentaires au cours de leurs interactions avec leurs équipes et de rencontres avec autrui. Ce comité a une adresse électronique pour le cas où des membres du personnel ou des partenaires souhaiteraient discuter de possibilités ou formuler des commentaires.  
[deicommittee@polaristransport.com](mailto:deicommittee@polaristransport.com)

Dans le cadre d'une formation obligatoire sur le leadership, nos cadres assistent à un cours sur les biais inconscients et reçoivent également de l'information sur la façon



de recevoir la rétroaction ou de s'informer sur les accommodements au cours d'entretiens en tête-à-tête.

Au fur et à mesure que nous en apprendrons davantage et que nous favoriserons la communication en toute franchise sur l'accessibilité, nous serons en mesure d'aborder les limitations éventuelles et de planifier l'amélioration de notre milieu dans son ensemble.