



## **PLAN D'ACCESSIBILITÉ CANADA**

### **INTRODUCTION – PLAN D'ACCESSIBILITÉ**

La Loi canadienne sur l'accessibilité (LCA) exige que les entreprises sous réglementation fédérale préparent et publient leur plan d'accessibilité. Ce plan a été préparé pour TFI International et ses filiales concernées, avec pour objectif de le réviser et de le mettre à jour chaque année.

Les filiales concernées mentionnées dans le présent document sont les suivantes: Clarke Transport inc., Cavalier Transportation Services inc., 6586856 Canada inc. (Loomis Express), Canpar Express inc., TST-CF Express, TST Expedited Services, TST Solutions L.P. (Stream Logistics), Transport 2 L.P., Laidlaw Carriers Bulk Gp inc., TFI Transport 1 inc. (JCG), TFI Transport 3. L.P. (JAF), TFI Transport 4 inc. (Kingsway Vrac), Contrans Tank Group Gp inc., Laidlaw Carriers Van Gp inc., 613734 Saskatchewan Ltd. (Westfreight Systems), Information Communication Services (ICS) inc., Normandin Transit inc., Contrans Flatbed Group, Contrans Bulk inc., Laser Transport inc., Fleetway Transport inc., Gorski Bulk Transport inc., Toronto Tank Lines inc., Contrans Vrac inc., Laidlaw Carrier Bulk, Laidlaw Carrier Van, Tombro Trucking Limited, Gunter Transportation Ltd., Ulch Transport Limited, Hercules Forwarding ULC (Herculus Canada), 14291581 Canada inc. (V. Boutin Express inc), TFI Transport 11 inc. (Papineau International), Normandin Transit inc., Driving Force Decks Int'l Ltd., Harv Wilkening Transport Ltd. (Edge & HWT), Kindersley Transport Ltd., Sharp Trucking Services Ltd., T-Lane Transportation inc., 4186397 Canada inc. (Winalta), Tri-Line Carriers LP and Vedder Transport Ltd.

### **QUESTIONS GÉNÉRALES**

Pour tout commentaire relatif à notre plan d'accessibilité, veuillez nous envoyer un courrier à l'adresse suivante :

TFI International

À l'attention du Vice-président des ressources humaines

8801 route Transcanadienne, bureau 500

Saint-Laurent, QC H4S 1Z6

Ou par voie électronique à :

Adresse courriel : [ContactUs@tfiintl.com](mailto:ContactUs@tfiintl.com)

Fax : 514 337-4200

### **RÉSUMÉ**

L'accessibilité est un sujet important pour TFI International. De fait, à travers nos valeurs d'entreprise, nous encourageons un environnement permettant d'améliorer l'accès à notre entreprise. Nos valeurs d'entreprise visent à renforcer ces comportements en encourageant le dévouement, la résilience et l'adaptabilité dans le cadre de nos activités. Pour nous aider à mieux comprendre et à apprendre comment supprimer les obstacles à l'accessibilité, nous avons consulté des employés et des non-salariés ayant déclaré un handicap. Ce travail est en cours et se poursuivra pendant plusieurs années. En outre, nous souhaitons étendre les consultations sur un certain nombre de politiques et de procédures internes, ainsi que sur les outils de communication, afin de nous assurer que nous respectons les normes d'accessibilité nécessaires pour tous les Canadiens, nos employés, les personnes qui postulent à un emploi chez nous et toute personne qui a des raisons d'interagir avec notre organisation et ses filiales.



## **PLAN D'ACCESSIBILITÉ CANADA**

### **DÉCLARATION D'ACCESSIBILITÉ**

Actuellement, des consultations ont eu lieu avec nos employés et des parties externes pour s'assurer que nous prenons en compte les obstacles à l'accessibilité dans notre organisation. Plusieurs solutions ont été mises en place pour améliorer l'accessibilité, notamment des applications de messagerie électronique, des entrevues virtuelles, l'enregistrement de réunions avec sous-titrage et l'objectif de fournir toutes les communications écrites dans un langage clair et concis pour favoriser la compréhension de tous. Nous sommes une entreprise bilingue et nous veillons à fournir nos documents dans les deux langues officielles. Nous poursuivons nos efforts pour réduire les obstacles et comprenons que la meilleure façon d'y parvenir est de faire preuve d'ouverture d'esprit et d'améliorer les processus de consultation.

## PLAN D'ACCESSIBILITÉ CANADA

### **EMPLOI**

Des consultations supplémentaires seront nécessaires pour identifier les obstacles à l'emploi au sein de notre organisation. L'année prochaine, nous élargirons nos consultations avec les personnes en situation de handicap afin d'examiner plus en détail les obstacles à l'emploi liés à l'accessibilité. Plus récemment, nous avons organisé une formation au recrutement à l'attention de nos responsables afin de leur permettre de mieux comprendre leurs obligations légales en ce qui concerne les groupes protégés dans le cadre du processus de recrutement. Nos partenaires d'affaires en RH travaillent directement avec les responsables du recrutement pour s'assurer que les processus répondent aux normes les plus élevées. Cela dit, nous sommes conscients que le processus de candidature peut être fastidieux pour certains et que les possibilités d'améliorer nos outils d'évaluation devraient être explorées plus en détail.

Action	Étapes	Responsabilité	Délai prévu
Identifier les obstacles	Examiner les politiques et procédures d'embauche	Directeurs des RH	Juin 2023
Identifier les stratégies d'atténuation	Examiner et modifier les politiques et procédures d'emploi à travers le prisme de la LCA	Directeurs des RH	Octobre 2023
Former le personnel des RH à l'accessibilité	Rechercher et programmer des formations pour les RH concernant l'accessibilité et/ou la LCA.	Directeurs des RH	Décembre 2023

### **L'ENVIRONNEMENT BÂTI**

TFI et ses filiales opèrent dans le secteur du transport par camion et de la logistique. Nous transportons des marchandises et des services et non des passagers. Nous disposons de vastes entrepôts et d'équipements de déménagement souvent situés dans des parcs industriels à la périphérie de la plupart des grandes villes. Notre multitude de bâtiments et de bureaux est conçue et développée pour fonctionner efficacement dans un environnement où la sécurité est primordiale. Si certaines de nos installations appartiennent à TFI, la majorité d'entre elles sont louées auprès de tiers. À l'avenir, nous nous engageons à veiller à ce que les obstacles à l'accessibilité soient pris en compte lors de la prise de décisions relatives à nos propriétés. En général, nos immeubles de bureaux sont plus accessibles que nos terminaux de transport et de logistique, et nous nous engageons à évaluer ces écarts dans la mesure du possible à l'avenir. À l'heure actuelle, nous avons identifié les obstacles suivants à l'environnement bâti, et nous prévoyons de consulter des parties extérieures sur les moyens de les atténuer.

**PLAN D'ACCESSIBILITÉ  
CANADA**

<b>Action</b>	<b>Étapes</b>	<b>Responsabilité</b>	<b>Délai prévu</b>
Rechercher et examiner les systèmes d'ouverture automatique des portes	Dresser un inventaire des bâtiments dépourvus de cette fonctionnalité et étudier la possibilité de l'ajouter.	Vice-président de l'immobilier	En cours
Configurations des bureaux	Pour les employés à mobilité réduite (problèmes de montée des escaliers, par exemple), envisagez de leur fournir des bureaux au rez-de-chaussée ou de leur permettre de travailler depuis chez eux		En cours

## PLAN D'ACCESSIBILITÉ CANADA

### **TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION ET DE LA COMMUNICATION**

Le service informatique est en charge des services liés à l'informatique. Les logiciels achetés sont examinés afin de vérifier leur accessibilité et leur convivialité. Au-delà des activités de développement, des efforts seront faits, au cas par cas, pour s'assurer que les ressources informatiques sont accessibles et peuvent être utilisées par des personnes ayant un large éventail de capacités. À mesure que la technologie évolue, les options visant à garantir l'accessibilité seront réexaminées et adoptées.

<b>Action</b>	<b>Étapes</b>	<b>Responsabilité</b>	<b>Délai</b>
Veiller à ce que les applications achetées soient accessibles et utilisables	Exploiter les normes d'accessibilité et de convivialité pour les activités de développement	Vice-président des technologies de l'information	En cours
Fournir aux utilisateurs des technologies d'assistance en fonction des besoins	Lorsqu'un besoin de technologie d'assistance est identifié (par exemple, synthèse vocale, dictée, sous-titrage, interprète en ASL), des recherches doivent être menées et des mesures doivent être prises pour se procurer la technologie nécessaire.	Vice-président des technologies de l'information	En cours
Examiner les sites Web de l'entreprise pour s'assurer qu'ils sont conformes à la norme mondiale en matière d'accessibilité	Réaliser un audit du site Web actuel pour connaître son niveau actuel d'accessibilité et mettre en œuvre des considérations d'accessibilité pendant les phases de conception et de développement de notre nouveau site Web.	Vice-présidente du marketing et de la communication	En cours

### **COMMUNICATION AUTRE QUE LES TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION ET DE LA COMMUNICATION**

Nous avons obtenu un retour d'information par le biais d'enquêtes et de notre site Web. Nous comptons utiliser ce retour d'information pour améliorer l'accès et les services. Notre rapport annuel est disponible en ligne et en version imprimée. En outre, nos appels aux actionnaires sont audibles et transcrits.

Cette année, nous prévoyons de cibler nos consultations sur les personnes handicapées afin de bénéficier d'un retour d'information sur toutes nos actions en matière d'accessibilité. Cela nous permettra d'identifier les obstacles qui n'ont pas encore été identifiés.

### **ACQUISITION DE BIENS, DE SERVICES ET D'INSTALLATIONS**

Les résultats de notre enquête ont montré que nous devrions intégrer les exigences d'accessibilité dans la procédure d'acquisition en identifiant, au stade de la demande d'acquisition, les engagements et les

## PLAN D'ACCESSIBILITÉ CANADA

garanties des fournisseurs potentiels en matière d'accessibilité. Le Vice-président de l'immobilier est chargé d'examiner les évaluations de l'accessibilité et de travailler à l'élimination de ces obstacles.

Action	Étapes	Responsabilité	Délai
Formation à l'accessibilité dispensée aux personnes responsables de l'acquisition afin de les sensibiliser aux normes d'accessibilité et aux obstacles potentiels dans le processus d'acquisition	Formation	Directeurs des RH	Décembre 2023

### TRANSPORTS

Un grand nombre de nos bâtiments et terminaux sont situés dans des parcs industriels ou à la périphérie des limites de la ville. Cela peut créer des obstacles en raison du manque de transports publics disponibles. Les personnes qui utilisent un service payant ou les transports publics pour accéder à nos installations risquent de payer plus cher du fait de l'emplacement. Nos bâtiments et nos terminaux respectent les codes de construction municipaux applicables, ce qui garantit un nombre approprié de places de stationnement accessibles pour chaque bâtiment. Pour nos chauffeurs, à mesure que nous modernisons nos flottes, nous prévoyons de donner la priorité à l'achat de véhicules à transmission automatique plutôt qu'à transmission manuelle. Nous avons également pour objectif d'équiper les flottes de l'entreprise de systèmes de gestion de flotte améliorés qui comprennent des fonctions de sécurité renforcées telles que des avertissements sonores de sortie de voie, des notifications automatisées de limitation de vitesse, etc. Même si nous reconnaissons que ces fonctions sont davantage axées sur la sécurité, nous pensons qu'elles auront également un effet bénéfique sur l'accessibilité.

### CONSULTATIONS

Des enquêtes sont menées auprès des employés pour connaître leur expérience d'accès à notre organisation. Nous avons également interrogé les parties externes sur les obstacles perçus. Ces informations nous ont éclairés sur les initiatives que nous envisagerons au cours de l'année.

Bien que les consultations aient été essentielles pour améliorer notre accessibilité, nous continuerons à trouver de nouveaux moyens de consultation au cours de l'année à venir afin d'assurer de meilleurs résultats pour les personnes en situation de handicap dans l'accès à notre organisation.

### FORMATION

Une formation sur la diversité et les préjugés inconscients a été dispensée aux responsables et au personnel, et nous chercherons également à créer un plan de formation organisationnel spécifique consacré à l'accessibilité. Celui-ci sera dispensé en interne au personnel et couvrira des sujets tels que la



## **PLAN D'ACCESSIBILITÉ CANADA**

communication avec les personnes en situation de handicap, ainsi que l'identification des obstacles à l'accessibilité. Nous développerons cette formation en 2023/2024 et la déploierons en 2024/2025.

## **PLAN D'ACCESSIBILITÉ CANADA**

### **DÉFINITIONS TIRÉES DE LA LOI**

#### **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. »



## **PLAN D'ACCESSIBILITÉ CANADA RAPPORT D'AVANCEMENT**

### **INTRODUCTION — RAPPORT D'AVANCEMENT SUR L'ACCESSIBILITÉ**

La Loi canadienne sur l'accessibilité (LCA) exige que les entreprises sous réglementation fédérale préparent et publient leur plan d'accessibilité. Le plan de TFI International et ses filiales concernées a été préparé et publié le 31 mai 2023. La LCA exige également que des rapports d'avancement annuels soient préparés et publiés. Ce rapport d'avancement a été préparé pour TFI International et ses filiales concernées.

Les filiales concernées mentionnées dans le présent document sont les suivantes: Clarke Transport inc., Cavalier Transportation Services inc., 6586856 Canada inc. (Loomis Express), Canpar Express inc., TST-CF Express, TST Expedited Services, TST Solutions L.P. (Stream Logistics), Transport 2 L.P., Laidlaw Carriers Bulk Gp inc., TFI Transport 1 inc. (JCG), TFI Transport 3. L.P. (JAF), TFI Transport 4 inc. (Kingsway Bulk), Contrans Tank Group Gp Inc., Laidlaw Carriers Van Gp Inc., 613734 Saskatchewan Ltd. (Westfreight Systems), Information Communication Services (ICS) inc., Normandin Transit inc., Contrans Flatbed Group, Laser Transport inc., Fleetway Transport inc., Gorski Bulk Transport inc., Toronto Tank Lines inc., Contrans Vrac inc., Laidlaw Carrier Bulk, Laidlaw Carrier Van, Tombro Trucking Limited, Gunter Transportation Ltd., Ulch Transport Limited, Hercules Forwarding ULC (Hercules Canada), 14291581 Canada inc. (V. Boutin Express inc), TFI Transport 11 Inc. (Papineau International), Normandin Transit inc., Driving Force Decks Int'l Ltd., Harv Wilkening Transport Ltd. (Edge & HWT), Kindersley Transport Ltd., Sharp Trucking Services Ltd., T-Lane Transportation inc., 4186397 Canada inc. (Winalta), Tri-Line Carriers LP and Vedder Transport Ltd.

### **GÉNÉRALITÉS**

Pour toute rétroaction sur notre plan d'accessibilité, notre rapport d'avancement, les obstacles rencontrés lors des relations avec notre organisation ou de la mise en œuvre du plan d'accessibilité, veuillez envoyer un courrier à :

TFI International  
À l'attention du Vice-président des ressources humaines  
8801, route transcanadienne, bureau 500  
Saint-Laurent, QC, H4S 1Z6

Ou nous contacter par voie électronique à :  
Courriel : [ContactUs@tfiintl.com](mailto:ContactUs@tfiintl.com)  
Fax : 514 337-4200

Ou sur notre site Web à l'adresse :  
[www.tfiintl.com/en/contact](http://www.tfiintl.com/en/contact) et en choisissant « Accessibilité » dans le menu déroulant.

Pour demander une copie de notre plan d'accessibilité, de notre rapport d'étape ou pour demander à disposer de l'un des documents ci-dessus dans un autre format, veuillez nous contacter par les méthodes précisées ci-dessus.



**PLAN D'ACCESSIBILITÉ CANADA  
RAPPORT D'AVANCEMENT**

**EMPLOI**

Dans notre plan d'accessibilité, nous avons identifié trois principales actions à mener en matière d'emploi :

- Identifier les obstacles,
- Identifier des stratégies d'atténuation,
- Former le personnel RH à l'accessibilité.

Nos progrès dans ces domaines sont résumés ci-dessous :

**PLAN D'ACCESSIBILITÉ CANADA  
RAPPORT D'AVANCEMENT**

<b>Action</b>	<b>Mesures</b>	<b>Responsabilité</b>	<b>Chronologie prévue</b>	<b>Statut</b>	<b>Chronologie révisée</b>
Identifier les obstacles	Examiner les politiques et procédures d'embauche	Directeurs RH	Juin 2023	Réalisé	S.O.
Identifier les stratégies d'atténuation	Examiner et modifier les politiques et procédures d'emploi à travers le prisme de la LCA	Directeurs RH	Décembre 2023	Réalisé	S.O.
Former le personnel RH à l'accessibilité.	Rechercher et programmer des formations pour les RH concernant l'accessibilité et/ou la LCA.	Directeurs RH	Décembre 2023	En cours	Février 2025

**L'ENVIRONNEMENT BÂTI**

Dans notre plan d'accessibilité, nous avons identifié trois principales actions à mener en matière d'environnement bâti :

- Rechercher et évaluer des systèmes d'ouverture automatique des portes,
- Configurations de bureau

Nos progrès dans ces domaines sont résumés ci-dessous :

<b>Action</b>	<b>Mesures</b>	<b>Responsabilité</b>	<b>Chronologie prévue</b>	<b>Statut</b>	<b>Chronologie révisée</b>
Rechercher et évaluer des systèmes d'ouverture automatique des portes.	Dresser un inventaire des bâtiments dépourvus de cette fonctionnalité et étudier la possibilité de l'ajouter.	Vice-président, immobilier	En cours	En progression	S.O.
Configurations de bureau	Pour les employés à mobilité réduite (c.-à-d. qui ont des difficultés avec les escaliers),		En cours	En progression	S.O.

**PLAN D'ACCESSIBILITÉ CANADA  
RAPPORT D'AVANCEMENT**

	envisagez de fournir un espace de bureau au rez-de-chaussée ou d'offrir la possibilité de travailler à domicile				
--	---	--	--	--	--

**TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION ET DE LA COMMUNICATION (TIC)**

Dans notre plan d'accessibilité, nous avons identifié les trois principales actions à mener en matière de TIC :

- S'assurer que les applications achetées sont accessibles et utilisables,
- Fournir aux utilisateurs des technologies d'assistance en fonction des besoins,
- Examiner les sites Web de l'entreprise pour s'assurer qu'ils sont conformes aux normes mondiales en matière d'accessibilité

Nos progrès dans ces domaines sont résumés ci-dessous :

<b>Action</b>	<b>Mesures</b>	<b>Responsabilité</b>	<b>Chronologie prévue</b>	<b>Statut</b>	<b>Chronologie révisée</b>
S'assurer que les applications achetées sont accessibles et utilisables	Exploiter les normes d'accessibilité et de convivialité pour les activités de développement	Vice-président, technologies de l'information	En cours	En progression	S.O.
Fournir aux utilisateurs des technologies d'assistance en fonction des besoins	Lorsqu'un besoin de technologie d'assistance est identifié (par exemple, synthèse vocale, dictée, sous-titrage, interprète en ASL), des recherches doivent être menées et des mesures doivent être prises pour se procurer la technologie nécessaire.	Vice-président, technologies de l'information	En cours	En progression	S.O.
Examiner les sites Web de l'entreprise pour	Réaliser un audit du site Web actuel pour connaître son niveau	Vice-présidente, marketing et communications	En cours	En progression	S.O.

**PLAN D'ACCESSIBILITÉ CANADA  
RAPPORT D'AVANCEMENT**

s'assurer qu'ils sont conformes aux normes mondiales en matière d'accessibilité	actuel d'accessibilité et mettre en œuvre des considérations d'accessibilité pendant les phases de conception et de développement de notre nouveau site Web.				
---	--	--	--	--	--

**COMMUNICATION AUTRE QUE LES TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION ET DE LA COMMUNICATION**

Dans notre plan d'accessibilité, nous avons indiqué notre intention de centrer nos consultations autour des personnes handicapées. Nous avons fait des progrès dans cette initiative en demandant à nos partenaires d'affaires RH de solliciter les commentaires de ce groupe désigné lors des réunions annuelles sur l'équité en matière d'emploi avec leurs divisions respectives.

Tout au long de l'année, nous avons continué à rendre notre rapport annuel disponible en ligne et en version imprimée, ainsi qu'à nous assurer que nos appels avec les actionnaires sont audibles et transcrits.

**ACQUISITION DE BIENS, DE SERVICES ET D'INSTALLATIONS**

Dans notre plan d'accessibilité, nous avons identifié trois principales actions à mener en matière d'acquisition de biens, de services et d'installations :

- Formation à l'accessibilité dispensée aux personnes responsables de l'acquisition afin de les sensibiliser aux normes d'accessibilité et aux obstacles potentiels dans le processus d'acquisition.

Nos progrès dans ce domaine sont résumés ci-dessous :

<b>Action</b>	<b>Mesures</b>	<b>Responsabilité</b>	<b>Chronologie prévue</b>	<b>Statut</b>	<b>Chronologie révisée</b>
Formation à l'accessibilité dispensée aux personnes responsables de l'acquisition afin de les sensibiliser aux normes d'accessibilité et aux obstacles potentiels dans le processus d'acquisition.	Formation	Directeurs RH	Décembre 2023	En progression	Décembre 2024



## **PLAN D'ACCESSIBILITÉ CANADA RAPPORT D'AVANCEMENT**

### **CONCEPTION ET PRESTATION DE PROGRAMMES ET DE SERVICES**

Comme nous l'avons mentionné plus tôt dans ce rapport, nous continuons à évaluer notre site Web pour nous assurer qu'il est conforme aux normes mondiales d'accessibilité et que tous les utilisateurs bénéficient des technologies d'assistance correspondant à leurs besoins. Notre examen de ces mesures est bien en cours.

Chaque fois que la formation est dispensée en interne ou par le biais d'une ressource externe, nous veillons à ce que tous les participants reçoivent un préavis suffisant pour demander préalablement des mesures d'adaptation. En outre, l'entreprise veille à ce que tous les programmes de formation dispensés en interne soient réalisés à l'aide d'un modèle hybride d'équipes en personne et sur la plateforme Teams, où l'audio peut être enregistré et transcrit. Les formateurs font également des copies de toutes les notes mises à l'écran et les partagent numériquement afin qu'elles puissent être utilisées par des loupes d'écran et/ou lues à voix haute, si nécessaire.

### **TRANSPORTS**

Dans notre plan d'accessibilité, nous avons identifié une mesure à prendre pour veiller à ce que les véhicules de la flotte soient équipés de dispositifs de sécurité améliorés, tels que des avertissements sonores de sortie de voie, des notifications automatisées de limitation de vitesse et des transmissions automatiques. Depuis 2023, la mise à jour de nos flottes avec ces équipements progresse. Tous les véhicules appartenant à l'entreprise utilisés pour le transport de ligne comprennent désormais les dispositifs de sécurité améliorés décrits, et tous les nouveaux véhicules achetés pour remplacer les modèles plus anciens sont équipés d'une transmission automatique. Nous travaillons actuellement à la modernisation de notre flotte dédiée aux colis et courrier et nous travaillons avec nos propriétaires exploitants pour installer les dispositifs de sécurité améliorés dans leurs propres véhicules.

### **FORMATION**

Dans notre plan d'accessibilité, nous avons déclaré que nous élaborerions un programme de formation interne pour le personnel, qui couvrirait des sujets tels que la communication avec les personnes handicapées et l'identification des obstacles à l'accessibilité. Notre plan était de développer cette formation en 2023/2024 et de la déployer d'ici 2024/2025. Ce programme est encore en cours d'élaboration, mais nous croyons que les échéanciers identifiés dans le Plan d'accessibilité sont toujours tenables.

### **CONSULTATIONS**

Des enquêtes sont menées auprès des employés pour connaître leur expérience d'accès à notre organisation. Nous avons également interrogé des parties externes sur les obstacles perçus. Ces informations nous ont éclairés sur les initiatives que nous envisagerons au cours de l'année.

## **PLAN D'ACCESSIBILITÉ CANADA RAPPORT D'AVANCEMENT**

Nos directeurs des ressources humaines ont effectué des recherches et consulté des prestataires de formation, des associations et les réseaux juridiques appropriés pour trouver les programmes de formation les plus utiles pour les initiatives décrites plus haut dans ce rapport.

Tout au long de l'année, nous avons également consulté les employés au cas par cas à chaque fois qu'une demande d'aménagement permanent ou temporaire a été faite. Chaque demande d'aménagement est traitée de manière unique, avec la contribution de l'employé sur ce dont il a besoin pour réussir dans son rôle.

### **COMMENTAIRES**

Les commentaires provenant de différentes sources ont été reçus, mais le plus souvent il s'agissait de commentaires directs faits par un employé à son directeur. Ces commentaires sont résumés ci-dessous.

#### **Modification de l'équipement — Bruit :**

Fin 2023, un employé s'est adressé à son superviseur pour l'informer qu'il avait récemment reçu un implant cochléaire et que le bruit des machines dans l'entrepôt l'empêchait de mener à bien ses journées de travail sans être gêné. En collaborant avec l'employé pour déterminer l'interférence de la machine avec son implant cochléaire, l'entreprise a pu se procurer des équipements de protection individuelle (EPI) confortables qui ont réduit les niveaux de bruit de façon à ce que l'employé puisse continuer à travailler sans inconfort.

#### **Modification du lieu de travail — Espace de bureau :**

En 2023 et 2024, plusieurs employés ont signalé des difficultés liées à la configuration de leurs bureaux. Certains de ces employés avaient des problèmes de santé préexistants qui devaient être pris en considération, tandis que d'autres n'avaient aucun problème de santé, mais éprouvaient de l'inconfort. L'entreprise a engagé un spécialiste externe en évaluation ergonomique pour examiner non seulement les configurations des bureaux des employés qui exprimaient un inconfort, mais aussi ceux de tous les employés du département. Des commentaires reçus depuis indiquent que l'entreprise a pu ajuster correctement les conditions de travail pour qu'elles soient plus confortables et favorables pour tous.

#### **Modification temporaire du travail**

En 2023 et 2024, TFI et ses filiales ont continué d'offrir un travail temporairement modifié à tout employé blessé au travail. Lors de chaque discussion, des commentaires ont été sollicités auprès de l'employé, du syndicat (le cas échéant) et de la commission des accidents du travail compétente. Les retours reçus de ces sources ont été utilisés et pris en compte non seulement pour la réclamation initiale, mais également pour toutes les réclamations futures liées.