

## INTRODUCTION

Le gouvernement fédéral a adopté une loi concernant l'identification, l'enlèvement et l'élimination prévenir les obstacles en milieu de travail qui ont une incidence négative sur les personnes handicapées. La Loi canadienne sur l'accessibilité (LCA) et le Règlement canadien sur l'accessibilité (RCA) exigent que les entités sous réglementation fédérale préparent et publient des plans d'accessibilité qui exposent ces plans pour répondre aux exigences de la loi. Ce plan a été préparé en réponse à cette exigence.

## GÉNÉRALITÉS

Integrity Oilfield Hauling Ltd. (Integrity) s'engage à apporter des améliorations à créer un environnement sans obstacle pour notre personnel et nos visiteurs, y compris les personnes handicaps. Tous les Canadiens ont le droit de bénéficier de nos services de manière égale et qui travaillent avec nous ont le droit d'effectuer leur travail sans obstacle. L'intégrité contribuera à un chantier exempt d'obstacles en :

- s'efforcer d'identifier et d'éliminer les obstacles pour les personnes handicapées.
- prévenir de nouveaux obstacles pour les personnes handicapées.

## DÉFINITIONS

Obstacle : Tout ce qui est physique, architectural, technologique ou comportemental. Tout ce qui est fondé sur de l'information ou des communications, ou tout ce qui est le résultat d'une politique ou d'une pratique qui entrave la participation pleine et égale à la société d'une personne ayant une déficience, y compris une déficience physique, mentale, intellectuelle, cognitive, d'apprentissage, de communication ou sensorielle, ou une limitation fonctionnelle.

Handicap : Toute déficience, y compris une déficience physique, mentale, intellectuelle, cognitive, d'apprentissage, de communication et sensorielle, ou une limitation fonctionnelle de nature permanente, temporaire ou épisodique. Il peut être évident ou non en interaction avec un obstacle pour entraver la participation pleine et égale d'une personne à la société.

Plan d'accessibilité : Ce plan d'accessibilité comprend un aperçu de nos politiques, programmes, pratiques et services en ce qui a trait à l'identification et à l'élimination des obstacles et à la prévention de nouveaux obstacles. Le plan d'accessibilité a été préparé et publié d'ici le 1er juin 2024 et sera mis à jour tous les trois ans par la suite, ou plus tôt si nécessaire.

Le plan d'accessibilité a été élaboré en consultation avec les personnes handicapées et indique comment elles ont été consultées. Ce processus est suivi pour la création et les mises à jour du plan. L'intégrité respecte toutes les exigences établies par règlement dans l'élaboration et la mise à jour continue du plan d'accessibilité.

## **ÉDITION ET RÉVISION**

Comme l'exige l'ACA, nous publierons chaque année un rapport d'étape qui mesurera nos progrès vers l'égard de nos engagements. De plus, nous examinerons et mettrons à jour notre plan d'accessibilité tous les trois ans. Les rapports d'étape et les mises à jour du plan d'accessibilité d'Intégrité seront façonnés par les consultations requises dans la loi.

## **CONTRIBUTIONS, COMMENTAIRES, DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS**

Le service d'intégrité accueille favorablement les commentaires du public, des employés et de nos parties prenantes sur notre plan d'accessibilité. Cette rétroaction est un moyen précieux d'évaluer d'autres obstacles à l'accessibilité qui n'ont pas encore été cernés. Les personnes qui fournissent des commentaires officiels recevront un accusé de réception de leurs commentaires de la même manière qu'ils ont été reçus, à moins qu'ils ne soient soumis de manière anonyme. Les commentaires anonymes resteront anonymes et confidentiels, à moins que la personne ne consente à la divulgation de ses renseignements personnels. Le service Intégrité examinera la rétroaction reçue de bonne foi et envisagera des mesures pour éliminer les obstacles cernés dans la rétroaction qu'il reçoit.

Toute demande de renseignements et commentaires peut être adressé à :

Personne-ressource : Brian Leptich

Personne-ressource : Bruce Bayliss

Adresse postale : C.P. 144, Carnduff (Saskatchewan) S0C0S0

Courriel : [hr@integrityoil.ca](mailto:hr@integrityoil.ca)

Téléphone : 306-482-3386

Formats de communication alternatifs

Le plan d'accessibilité sera disponible dans les formats et versions suivants  
demande : Imprimé, gros caractères, braille, électronique, audio. Autre format de communication les demandes doivent être adressées à la personne-ressource précédemment nommée. Le plan d'accessibilité les demandes seront faites dès que possible. Des formats audio ou braille seront fournis dans les quarante-cinq jours suivant la réception de la demande. Tous les autres formats demandés seront fournis dans les quatorze jours ouvrables suivant la réception de la demande.

## **CONSULTATIONS**

Integrity a élaboré son plan d'accessibilité à la suite d'entrevues avec ses employés, y compris ceux qui sont en situation de handicap et qui étaient prêts à partager leurs expériences avec les obstacles à l'accessibilité. Ces entrevues ont aidé Integrity à recueillir de l'information sur les obstacles au sein de notre organisation.

## **EMPLOI**

Integrity comprend que l'amélioration de l'accessibilité en milieu de travail et le recrutement réussi des candidats en situation de handicap peuvent contribuer à un

milieu de travail plus diversifié et plus accueillant. Integrity examine ses pratiques et ses procédures afin de repérer, d'éliminer et de prévenir les obstacles en élaborant des procédures d'emploi inclusives qui soutiennent les personnes handicapées. Au besoin, des mesures d'adaptation sont prises au cours de l'étape de recrutement. Des obstacles technologiques et systémiques peuvent exister pour l'orientation des employés, la formation et l'élaboration des programmes offerts par Intégrité.

Le Service de l'intégrité examinera les processus actuels de demande d'emploi pour les personnes handicapées qui font face à des obstacles et évaluera les solutions de rechange possibles.

Élaborer un processus formel pour que les candidats à l'emploi puissent demander officiellement des mesures d'adaptation.

au cours du processus d'embauche et à intégrer dans la politique.

Examiner les politiques ministérielles, avec l'appui du siège social, qui ont trait aux mesures d'adaptation pour les employés et les candidats handicapés, et prévoir

Supprimez tous les obstacles découverts.

Former les responsables de l'embauche sur les obstacles qui peuvent exister dans le processus d'embauche, de sélection et d'adaptation avec le soutien du siège social d'Intégrité.

Examiner les politiques en matière de droits de la personne afin d'y apporter des améliorations en matière d'inclusion et de accessibilité avec le soutien d'Integrity.

Offrir aux employés un apprentissage en ligne sur l'accessibilité et l'inclusion.

Examinez les possibilités d'établir un mentorat pour les employés handicapés.

## FORMATION

Communiquer les politiques et les processus au personnel une fois terminé.

Former le personnel (RH, direction et employés) à l'exécution d'une demande d'adaptation par un employé ou un employé potentiel.

Partie(s) responsable(s) : Le conseiller/représentant des opérations HSE/sera responsable.

La partie désignée demandera l'aide de la direction et des RH au besoin.

Échéancier : À terminer d'ici la fin de la 1re année suivant la publication du rapport.

## L'ENVIRONNEMENT BÂTI

Integrity souhaite améliorer ses installations accessibles au public dans le but de les rendre exemptes de barrières physiques afin de promouvoir un espace d'inclusion. Des barrières physiques peuvent exister dans les bureaux et les installations de la Société et peuvent être améliorées.

1. Avec l'appui du Bureau d'Intégrité, l'entreprise évaluera ses bureaux et ses installations afin d'évaluer la nécessité d'ajouter d'autres caractéristiques d'accessibilité.
2. Le service Intégrité examinera et mettra à jour, au besoin, ses plans d'intervention en cas d'urgence et de catastrophe pour tenir compte des employés et des visiteurs handicapés.

3. Évaluer les installations pour s'assurer que les alarmes de fumée, d'incendie et autres alarmes d'urgence sont munies de signaux visuels et auditifs et déterminer si des améliorations sont nécessaires.

### **TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION ET DES COMMUNICATIONS**

L'intégrité reconnaît l'existence d'obstacles systémiques au sein de la technologie et les présomptions faites au sujet de son utilisation. L'entreprise souhaite éliminer les obstacles et améliorer l'accessibilité pour les employés en situation de handicap, en rendant ces technologies plus accessibles.

1. Ajouter l'accessibilité comme mesure d'évaluation lors de l'acquisition ou du développement de nouveaux logiciels ou technologies avec le soutien du siège social.
2. Examinez le contenu du site Web pour déceler tout obstacle mineur, y compris en évaluant les éléments suivants :  
Contraste du texte, taille du texte, navigation et compatibilité avec les lecteurs d'écran et formatage clair.
3. Fournir des conseils et une assistance sur les fonctionnalités d'accessibilité des logiciels utilisés avec les fonctionnalités d'accessibilité existantes.

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

Integrity reconnaît que le contenu et le support sont tous deux importants pour fournir une communication accessible à ses clients, employés, candidats à un emploi, fournisseurs et tout visiteur qui accède aux locaux. Il existe des obstacles à la communication dans le contenu et le format de l'information en ligne, des interactions en personne, des réunions et des présentations. L'un des objectifs de l'Intégrité est de s'efforcer d'offrir des communications plus accessibles.

1. Fournir de la formation sur l'accessibilité et les obstacles aux employés qui travaillent aux communications, y compris de l'information sur les différents styles de communication possibles.
2. Évaluer le site Web, les publications sur les médias sociaux, les réunions et les conventions et les pratiques de présentation afin de créer un plan pour éliminer les obstacles à l'accessibilité s'ils sont découverts, y compris les éléments suivants :
3. Ajout d'un texte alternatif pour les images.
4. Utilisation d'une police à contraste élevé.
5. Fournir des transcriptions de messages audio et vidéo, le cas échéant.
6. Examiner les pratiques de réunion virtuelle pour en assurer l'accessibilité, y compris la fourniture de présentations et de transcriptions en temps réel, et envisager d'autres moyens de communication.

7. Examiner les processus d'orientation et les ressources pour les nouveaux employés afin d'améliorer l'accessibilité, avec le soutien de l'intégrité.

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

Les pratiques d'approvisionnement peuvent être sujettes à des préjugés inconscients et à des obstacles systémiques. L'objectif de l'Intégrité est de tenir compte de l'accessibilité dans ses processus d'approvisionnement dans la mesure du possible.

1. Examiner les pratiques d'approvisionnement et les améliorer, lorsque cela est raisonnable et applicable, afin de tenir compte de l'accessibilité dans l'achat de biens et de services et dans l'utilisation ou l'achat d'installations.

### **TRANSPORT**

Integrity est un transporteur commercial qui transporte des marchandises pour des clients et qui n'offre ni ne fournit de services de transport à des personnes dans le but de transporter des personnes à un tarif. Cela signifie que les normes de transport définies dans la LCA ne sont pas visées par le présent plan d'accessibilité.

### **CONCLUSION**

Nous reconnaissons que nous avons des possibilités d'amélioration de l'accessibilité. Ce plan et les plans subséquents nous aideront à prendre des mesures concrètes pour identifier et éliminer et prévenir les barrières.