



LE GROUPE D'ERB

Plan d'accessibilité

2023-2025

Mise à jour mai 2024



ERB

Table des matières

À propos du groupe Erb	33
.....	3
Rapports sur le plan	33
.....	3
Consultation	33
.....	3
Résumé	44
.....	4
Aborder les domaines identifiés dans la Loi canadienne sur5l'accessibilité5 :	
.....	5
Emploi	55
.....	5
Environnement bâti	76
.....	7
Technologies de l'information et des communications (TIC)	77
.....	7
Communications (autres que les technologies de l'information et des communications)	88
.....	8
Acquisition de biens, de services et d'installations	98
.....	9
Conception et prestation de programmes et de services	98
.....	9
Transports	109
.....	10
Déclaration d'engagement	109
.....	10
Définitions	1110
.....	11
Commentaires	1110
.....	11

À propos de The Erb Group

Le Groupe Erb est l'un des principaux transporteurs de transport réfrigérés dans l'industrie alimentaire, offrant des services partout en Amérique du Nord. Erb est connu pour son engagement envers les initiatives familiales et communautaires. Erb a été reconnu comme 2024 Best Fleets to Drive For et 2024 Top Fleet Employers. En tant que chef de file de l'industrie du transport, nous nous engageons à faire une différence positive pour nos employés, nos clients et nos communautés. Nous comprenons l'importance d'avoir des employés engagés qui s'efforcent de fournir le meilleur service à la clientèle possible. Cette approche conduit non seulement à des clients satisfaits, mais aussi à la croissance et à la rentabilité de l'entreprise. Nous menons nos affaires avec une éthique et une intégrité sans compromis, nous encourageons la diversité et reconnaissons la perspective différente comme une force, nous avons confiance et respect pour les membres de notre équipe. Le Groupe Erb vise l'excellence dans tout ce que nous faisons.

Rapports sur les régimes

Comme l'exige la Loi canadienne sur l'accessibilité, nous publierons chaque année un rapport d'étape qui mesure nos progrès par rapport à nos engagements. Nous surveillerons, évaluerons et mettrons à jour notre plan d'accessibilité tous les trois ans. Les rapports d'étape et les mises à jour de notre plan d'accessibilité seront façonnés par la consultation des personnes handicapées.

Consultation

Erb a sondé des employés handicapés pour demander des commentaires et des suggestions à nos plans d'adaptation qui conviendraient le mieux aux personnes dans une perspective de handicap. Les employés ont été accordés l'anonymat pour tenter d'éliminer tout obstacle supplémentaire. Erb a créé un groupe de travail avec divers ministères pour élaborer des stratégies de solutions continues afin d'éliminer les obstacles continus, de rationaliser les progrès pour atteindre nos objectifs d'accessibilité et de s'assurer que les pratiques exemplaires sont communiquées dans divers ministères. ERB continuera d'être actif dans les réseaux d'accessibilité qui offrent une participation, des stratégies et de l'éducation autour d'une organisation sans obstacle.

Résumé

Ce plan décrira les stratégies du Groupe Erb pour réduire les obstacles et soutenir une culture de diversité et d'inclusion. Le Groupe Erb a identifié dix objectifs organisationnels pour éliminer les obstacles dans notre organisation.

Objectif 1 : Créer une culture d'accessibilité dans tous les terminaux et espaces de travail éloignés.

But 2 : Mettre en œuvre des pratiques exemplaires en matière d'accessibilité par l'encours de nos ressources de recrutement et de H uman afin qu'ils puissent recruter, maintenir en poste et soutenir les employés qui font partie de ce groupe désigné.

But 3 : S'assurer que les employés ont des espaces de travail exempts de barrières physiques.

Objectif 4 : Mettre en œuvre un système de gestion du capital humain (MCH) accessible à tous les employés et utilisateurs externes.

But 5 : Évaluer continuellement les systèmes actuels de technologie de l'information (TI) pour améliorer l'accessibilité et créer des plans d'action avec des échéanciers précis.

But 6 : Offrir une formation sur l'accessibilité à la direction afin d'accroître la défense des pratiques exemplaires en matière d'accessibilité au nom ou au nom de ses employés.

But 7 : Créer un processus où les employés, les clients et le public peuvent demander des médias substituts de communication sans obstacle en temps opportun.

Objectif 8 : Veiller à ce que l'accessibilité soit prise en compte dès le début de notre processus d'approvisionnement.

But 9 : Créer et réviser les politiques, les procédures et les processus actuels sous l'angle de l'accessibilité et du soutien d'experts en la matière.

But 10 : S'assurer que les conducteurs qui ont besoin d'un autre siège de camion pour les déficiences motrices fournissent un autre siège, s'il y a lieu.

Aborder les domaines identifiés dans la Loi canadienne sur l'accessibilité :

Emploi

Objectif 1 : Créer une culture d'accessibilité dans tous les terminaux et espaces de travail éloignés.

Mesures de soutien	Plomb	Date cible	État d'avancement
1. Partagez et faites la promotion d'histoires, de ressources et d'événements soutenant l'accessibilité.	Ressources humaines Marketing et communications Gestion et responsables ministériels	En cours	Terminé
2. Encouragez les gens à partager leurs histoires positives et leurs expériences avec les handicaps sur les médias sociaux et les blogs pour responsabiliser les autres.	Ressources humaines Marketing et communications Gestion et responsables ministériels	En cours	Terminé
3. Fournir aux employés du matériel d'apprentissage pour améliorer la compréhension de l'accessibilité par les employés.	Ressources humaines	2024	Terminé
4. Utiliser un langage inclusif dans toutes les formes de communication. C'est-à-dire, blogs, ressources sur Erb Connect, contenu tv terminal.	Communications et marketing	En cours	Terminé
5. Créer et promouvoir un processus d'enquête la ccessibilité r accessible à toutes les personnes.	Ressources humaines	2024	Terminé
6. Sondage d'identification des employés accessible à tous les employés en orientation.	Ressources humaines	En cours	Terminé

Objectif 2 : Mettre en œuvre des pratiques exemplaires en matière d’accessibilité par l’entremise de notre équipe de recrutement et des ressources humaines afin qu’elle puisse recruter, maintenir en poste et soutenir les employés qui font partie de ce groupe désigné.

Mesures de soutien	Plomb	Date cible	État d’avancement
1. Recherche fréquente la main-d’œuvre disponible sur l’accessibilité et les données de l’industrie des transports pour obtenir des informations sur les techniques de recrutement et les pratiques d’élimination des obstacles.	Ressources humaines Recrutement Gestionnaires d’embauche	En cours	Terminé
2. Faire un suivi auprès des employés actuels qui sont des personnes handicapées avec l’utilisation de sondages de pouls pour apporter des améliorations au lieu de travail actuel.	Ressources humaines	En cours	En cours
3. S’assurer que les pratiques d’intégration sont accessibles. Cela comprend l’examen et la mise à jour du programme d’orientation et de la liste de vérification du groupe Erb pour les nouveaux employés.	Ressources humaines	2024	Achèvement prévu en septembre 2024
4. Comparer les pratiques exemplaires en matière d’accessibilité avec d’autres entreprises de transport.	Ressources humaines	2024	En cours

Environnement bâti

Objectif 3 : S'assurer que les employés ont des espaces de travail exempts de barrières physiques.

Mesures de soutien	Plomb	Date cible	État d'avancement
1. Les inspections des installations indiquent des améliorations à l'accessibilité.	Gestionnaires de terminaux Gestionnaires d'immeubles	2025	À venir
3. Créer une plateforme de suggestions pour fournir des commentaires sur les modifications de conception supplémentaires proposées à l'environnement bâti. SuggestionBox@erbgroup.com	Ressources humaines	Janvier 2023	Terminé

Information et Communication Technologie (TIC)

Objectif 4 : Mettre en œuvre un système de gestion du capital humain (MCH) accessible à tous les employés et utilisateurs externes.

Mesures de soutien	Plomb	Date cible	État d'avancement
1. Associez-vous à un consultant HCM pour savoir quel système HCM est approprié pour notre entreprise et nos employés.	Ressources humaines	2023	Terminé
2. Mise en œuvre du système HCM.	Ressources humaines	2024	Achèvement prévu en septembre 2024
3. Organiser des séances de formation accessibles à tous les employés.	Ressources humaines	En cours	En cours

Objectif 5 : Créer un programme de formation et du matériel pour les systèmes du département de technologie de l'information (TI) du groupe Erb pour améliorer l'accessibilité numérique et créer des plans d'action avec des échéanciers précis.

Mesures de soutien	Plomb	Date cible	État d'avancement
1. Fournir une formation au service informatique via le programme de certificat en ligne. https://www.w3.org/WAI/courses/foundations-course/ (Initiative pour l'accessibilité du Web WAI)	Vice-président informatique et ressources humaines	2024	Terminé
2. Promouvoir les fonctionnalités d'accessibilité disponibles sur les plates-formes logicielles actuelles via les ressources du programme.	L'informatique	2025	En cours
3. Créer des séances de formation sur la façon d'utiliser les caractéristiques technologiques pour les personnes handicapées.	IT Ressources humaines	2025	En cours

Communication (autres que les technologies de l'information et des communications)

But 6 : Offrir une formation sur l'accessibilité à la direction afin d'accroître la défense des pratiques exemplaires en matière d'accessibilité au nom ou au nom de ses employés.

Mesures de soutien	Plomb	Date cible	État d'avancement
1. Créer et mettre en œuvre une formation d'accélérateur de leadership pour le personnel d'encadrement.	Ressources humaines	En cours	Terminé

But 7 : Créer un processus où les employés, les clients et le public peuvent demander des formats de communication de rechange sans obstacle en temps opportun.

Mesures de soutien	Plomb	Date cible	État d'avancement
1. Créer une POS pour fournir du matériel de communication dans d'autres formats.	Ressources humaines Les communications	2024	En cours

2. Plateformes sources capables de créer des médias substituts dans les catégories suivantes : braille, format audio, format électronique compatible avec la technologie d'adaptation destinée à aider les personnes handicapées.	Ressources humaines Les communications	2024	En cours
3. Avoir d'autres formats facilement disponibles.	Ressources humaines Gestionnaires de département Les communications	2025	À venir

Acquisition d'goods G d'ervices S d'acilities F

Objectif 8 : Veiller à ce que l'accessibilité soit prise en compte dès le début de notre processus d'approvisionnement.

Mesures de soutien	Plomb	Date cible	État d'avancement
1. Créer une procédure opérationnelle normalisée d'accessibilité générale en matière d'approvisionnement.	Ressources humaines	2025	À venir

Conception d'élution des p rograms et deservices

Objectif 9 : Créer et réviser les politiques, les procédures et les processus actuels sous l'angle de l'accessibilité et du soutien d'experts en la matière.

Mesures de soutien	Plomb	Date cible	État d'avancement
1. Créer une liste de contrôle de l'accessibilité pour aider à s'assurer que les principales considérations en matière d'accessibilité sont mises en œuvre.	Ressources humaines	2024	En cours
2. Élaborer des lignes directrices sur la façon d'appliquer la lentille de l'accessibilité lors de l'examen	Ressources humaines	2024	En cours

des politiques, des programmes, de la formation et des services de			
--	--	--	--

Transports

Objectif 10 : S'assurer que les conducteurs qui ont besoin d'un autre siège de camion pour les déficiences motrices fournissent un autre siège, s'il y a lieu.

Mesures de soutien	Plomb	Date cible	État d'avancement
1. S'assurer que les sièges supplémentaires sont budgétisés de manière appropriée pour les dépenses annuelles.	Services aux conducteurs Ressources humaines – Santé et sécurité Invalidité et demandes de prestations	2025	À venir

Déclaration d'engagement

Le Groupe Erb s'engage à créer et à un lieu de travail accessible. Nous reconnaissons que l'accessibilité est un processus continu, et nous nous engageons à améliorer continuellement nos politiques, procédures et pratiques pour nous assurer que tous les employés ont des chances égales de participer à tous les aspects de notre organisation. En accordant la priorité à l'accessibilité, nous visons à créer une culture d'inclusion et de respect pour toutes les personnes.

Définitions

SOP: Connu sous le nom de procédure d'exploitation normalisée, est un ensemble d'instructions écrites qui décrivent le processus étape par étape qui doit être pris.

TIC: Les TIC, ou technologies de l'information et des communications (ou technologies), sont l'infrastructure et logiciels qui permettent un traitement .

Accessibilité : Désigne les besoins des personnes handicapées qui font l'objet d'un examen délibéré et réfléchi lorsque les produits, les services et les installations sont construits ou modifiés afin qu'ils puissent être utilisés et appréciés par des personnes de toutes capacités.

Obstacle : La Loi canadienne sur l'accessibilité définit un obstacle comme « tout ce qui , y compris tout ce qui est physique, architectural, technologique ou comportemental, tout ce qui est fondé sur des renseignements ou des communications ou tout ce qui est le résultat d'une politique ou d'une pratique, qui entrave la pleine participation égale à la société des personnes ayant une déficience, y compris une personne physique, mentale, intellectuelle, déficience cognitive, d'apprentissage, de communication ou sensorielle ou limitation fonctionnelle.

Handicap : La Loi canadienne sur l'accessibilité définit un handicap comme « toute déficience, 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 par nature, ou évidente ou non, qui, l'interaction avec un obstacle, entrave la pleine et égale participation d'une personne à la société ».

Commentaires

Le Groupe Erb accueille favorablement le retour en arrière de notre plan d'accessibilité. Veuillez nous contacter en utilisant les coordonnées ci-dessous. La rétroaction sera traitée en temps opportun au questionnaire des ressources humaines (personne désignée pour recevoir la rétroaction).

Adresse électronique : Tjanssen@erbgroup.com

Numéro de téléphone : 519-662-2710, poste 2208

Sans frais - 1-800-665-2653

Adresse postale :

Tessa Janssen
290 Hamilton Road New Hamburg (Boats-Unis) N3A 1A2



**Siège social : 290
Hamilton Road New
Hamburg
DANS N3A 1A2**