

---

# RESSOURCES HUMAINES

---


## PLAN D'ACCESSIBILITÉ

---




01	Juin 2023	GUI-007
No de la version	Date	Document no



	<b>PLAN D'ACCESSIBILITÉ</b>		<b>GUI-007</b>
	June 2023	Version 1	Page 3

## Table des matières

<b>RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX</b> .....	4
<b>EMPLOI</b> .....	6
<b>ENVIRONNEMENT BÂTI</b> .....	8
<b>TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION ET DES COMMUNICATIONS (TIC)</b> .....	12
<b>COMMUNICATIONS, AUTRES QUE LES TIC</b> .....	14
<b>ACQUISITIONS DE BIENS, SERVICES ET D'INSTALLATIONS</b> .....	15
<b>CONCEPTION ET PRESTATION DE PROGRAMMES ET SERVICES</b> .....	16
<b>TRANSPORT</b> .....	16
<b>CONSULTATIONS</b> .....	16
<b>CONCLUSION</b> .....	16

	<b>PLAN D'ACCESSIBILITÉ</b>		<b>GUI-007</b>
	June 2023	Version 1	Page 4

## RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX

Oceanex Inc. (" Oceanex ") est une entreprise de transport sous juridiction fédérale qui fournit des services de transport de marchandises essentielles et de biens à destination et en provenance de l'île de Terre-Neuve depuis plus de 100 ans. Nous avons des bureaux en Ontario, au Québec, en Nouvelle-Écosse et à Terre-Neuve-et-Labrador. Nous exploitons trois navires et transportons de manière intermodale, à l'aide de ces navires et de notre réseau de transport terrestre, des biens et des marchandises de tous types, tels que des meubles, des véhicules, des matériaux de construction, des denrées alimentaires, des produits chimiques, des fournitures pour l'industrie manufacturière, des fournitures pour l'industrie offshore de Terre-Neuve-et-Labrador, des vêtements, des produits pharmaceutiques et des produits de soins de santé, etc. Nous transportons principalement des marchandises et du fret entre le centre du Canada (Ontario et Québec) et les provinces maritimes du Canada et Terre-Neuve-et-Labrador, bien que nous transportions également des marchandises en provenance, à l'intérieur et entre les États-Unis et le Canada pour nos clients. Nous ne transportons pas de passagers. Nous transportons environ 45 % à 50 % de tous les biens et marchandises qui arrivent dans la province de Terre-Neuve-et-Labrador.


Nous sommes un employeur qui prône l'égalité des opportunités. Dans tout ce que nous faisons et dans la manière dont nous le faisons, nous nous engageons à traiter nos employés et les personnes avec lesquelles nous traitons avec respect et dignité.

Notre plan d'accessibilité analyse la situation actuelle d'Oceanex et décrit les mesures que nous prenons ou avons l'intention de prendre pour améliorer l'accès et éliminer les obstacles pour les personnes en situation de handicap dans les domaines d'affaires suivants:

- Emploi;
- Environnement bâti;
- Technologies de l'information et des communications (TIC);
- Communications, autres que les TIC;
- Acquisitions de biens, services et d'installations;
- Conception et prestation de programmes et services; et
- Transport.

Chez Oceanex, nous croyons en la création d'un environnement de travail sûr et accessible pour tous les employés actuels et futurs, pour nos clients, nos sous-traitants, nos visiteurs et toutes les personnes qui interagissent avec nous, que ce soit virtuellement ou physiquement, qui maintient et respecte leur indépendance, leur dignité et leur valeur personnelle lorsqu'ils travaillent pour Oceanex ou traitent avec la compagnie, que ce soit à distance ou en personne. Grâce à ce plan, notre objectif est d'identifier les obstacles à l'accessibilité que nous avons constatés dans 7 domaines de notre activité et les solutions pour les éliminer.

En tant qu'entreprise sous réglementation fédérale comptant 10 employés ou plus, Oceanex, comme d'autres organisations sous réglementation fédérale, est tenue de se conformer aux dispositions de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, ce qu'elle fait, et de préparer et soumettre chaque année un rapport sur


	<b>PLAN D'ACCESSIBILITÉ</b>		<b>GUI-007</b>
	June 2023	Version 1	Page 5

l'équité en matière d'emploi au gouvernement fédéral, au Programme du travail d'Emploi et Développement social Canada. Lors de l'embauche, nous encourageons tous les employés à remplir une enquête d'autoidentification sur les quatre groupes désignés : les femmes, les autochtones, les personnes en situation de handicap ou appartenant à une minorité visible. À l'heure actuelle, aucun de nos employés ne s'est déclaré comme étant une personne en situation de handicap. Nous n'avons pas non plus identifié de personnes en situation de handicap ayant postulé un emploi chez Oceanex au cours des 5 dernières années.

En tant qu'employeur responsable et réceptif, nous avons cependant des employés qui, en raison d'une maladie ou d'une blessure, ont eu besoin d'aménagements sur leur lieu de travail afin de pouvoir continuer à travailler et/ou de réintégrer notre personnel. Dans tous ces cas, des aménagements appropriés ont été mis en place lorsque la personne revient d'un congé médical ou a besoin d'un tel aménagement pour continuer à travailler et qu'elle présente une demande individuelle en ce sens. Dans les cas où cela s'est avéré approprié, nous avons autorisé et encouragé des arrangements alternatifs ou flexibles sur le lieu de travail, l'ameublement, la modification des tâches et le télétravail ou le travail à distance pour les employés souffrant d'une incapacité physique ou d'un autre handicap mental. Nous disposons également d'une politique et d'un programme qui permettent aux employés susceptibles de souffrir d'un problème d'addiction de se déclarer avant un incident qui donnerait lieu à des mesures disciplinaires sur le lieu de travail et de recevoir des conseils et un traitement pour faire face à leur état. Des aménagements spéciaux ont également été accordés aux personnes de diverses confessions religieuses pour leur permettre de pratiquer leurs croyances religieuses respectives.

Au moment de finaliser ce plan, nous avons contacté deux organisations qui soutiennent les personnes en situation de handicap au Québec et à Terre-Neuve, mais nous n'avons pas eu de réponse de leur part. Nous continuerons à essayer de les joindre ou de joindre d'autres organisations et de compléter les consultations par le fait même.

En ce qui concerne nos navires de transport, ils sont réglementés par Transports Canada. Les postes à bord de nos cargos sont, en vertu des règlements de Transports Canada, soumis à certaines exigences strictes en matière de certificat médical, de mobilité et de formation. En vertu de ces dispositions réglementaires, il est légalement interdit aux personnes qui n'ont pas et qui ne peuvent pas obtenir ces certificats et satisfaire à ces exigences médicales et de mobilité d'être employées à des postes sur les navires. La capacité d'une personne à répondre à ces exigences, compte tenu de la nature du travail, a été déterminée par Transports Canada comme étant des limitations de bonne foi liées à la santé et à la sécurité au travail. Ainsi, il est légalement interdit à Oceanex d'employer des personnes qui ne peuvent pas satisfaire à ces exigences de santé et de sécurité au travail imposées par le gouvernement fédéral à bord de ses navires dans des postes où ces exigences doivent être obligatoirement respectées. Pour cette raison, bien que nous puissions soutenir nos employés et encourager les personnes en situation de handicap à postuler à des postes dans d'autres domaines de notre activité où de telles exigences n'existent pas, nous ne pouvons pas embaucher ces personnes dans des postes du type décrit où des limitations professionnelles de bonne foi nous interdisent d'embaucher des personnes qui ne peuvent pas répondre à de telles exigences. Par conséquent,

	<b>PLAN D'ACCESSIBILITÉ</b>		<b>GUI-007</b>
	June 2023	Version 1	Page 6

notre plan d'accessibilité, en ce qui concerne l'emploi des personnes en situation de handicap, se concentrera principalement sur les autres postes administratifs et de bureau.

Toute personne souhaitant discuter de cette question ou de tout autre aspect de notre plan d'accessibilité ou nous faire part de ses commentaires afin de nous aider à l'améliorer sera la bienvenue et nous l'invitons à communiquer avec nous de l'une des façons suivantes :

Par courriel : [accessibilité@oceanex.com](mailto:accessibilité@oceanex.com)

Par téléphone : 1-888-875-9595

Par la poste :


Département des Ressources Humaines  
630 Boul. René-Lévesque Ouest, Suite 2550  
Montréal QC H3B 1S6

Siège Social  
Suite 701, Centre Baine Johnston  
10 Place Fort William  
St. John's NL A1C 1K4

Comme l'exige la Loi sur l'Accessibilité du Canada, nous publierons chaque année un rapport sur les progrès réalisés au cours de l'année en ce qui concerne nos engagements et nos mesures. Nous réexaminerons également ce plan tous les trois ans.

## EMPLOI

Oceanex s'engage à consulter ses employés et à les inviter à participer pour rendre le lieu de travail plus inclusif, en aidant à identifier et à éliminer les obstacles. Nous recueillons actuellement les données d'auto-identification des employés dans le cadre du processus d'embauche et nous invitons tous les employés à s'exprimer lorsqu'ils rencontrent un problème, que ce soit au moment de l'embauche, au cours de leur emploi ou après leur retour d'un congé médical. Nous sommes également prêts à accueillir les commentaires et les réactions des personnes dont la candidature n'a pas été retenue concernant ces questions. Nous fournissons à tous les employés les outils nécessaires à leur travail et nous apportons les changements nécessaires lorsqu'ils sont identifiés comme nécessaires, demandés et/ou requis. Par exemple, dans le passé, nous avons modifié l'éclairage pour répondre aux besoins des employés ayant des difficultés visuelles. Nous avons utilisé des outils spéciaux pour agrandir les caractères sur les ordinateurs, mis à disposition des chaises ergonomiques, des postes de travail et des aménagements de travail adaptés, entre autres choses. Étant donné que nous n'avons actuellement aucun employé qui s'est identifié comme une personne en situation de handicap, ces changements ou aménagements ont généralement été effectués à la demande d'employés individuels. Si un de nos employés s'identifiait comme ayant des

	<b>PLAN D'ACCESSIBILITÉ</b>		<b>GUI-007</b>
	June 2023	Version 1	Page 7

problèmes d'accessibilité ou de handicap, nous prendrions des mesures proactives pour remédier aux obstacles. L'entreprise a également mis en place une politique d'interdiction des parfums et de la fumée afin de réduire les risques d'allergies ou d'inconfort sur le lieu de travail pour toutes les personnes, y compris celles qui sont sensibles aux parfums.

Au cours du processus de recrutement, nous acceptons des candidatures provenant de différentes sources et sous différents formats : sur le site web, par courriel, en version papier, par la poste et en collaboration avec des firmes de recrutement. Nous pouvons également organiser des entrevues en fonction des préférences du candidat, qu'il s'agisse d'une entrevue en personne ou d'une vidéoconférence. Tous nos formulaires d'embauche peuvent être remplis électroniquement ou en version papier, au choix de l'employé. Dans le cas où un futur employé souffre d'un handicap particulier et a besoin d'un traducteur pour l'entretien, nous répondrons à sa demande.

### **Obstacles**

Étant donné qu'il n'y a pas de membre du service des ressources humaines (RH) dans chacun de nos bureaux, il peut parfois être difficile pour un employé d'exprimer les difficultés et les besoins qu'il peut avoir dans son poste directement à un membre du service des ressources humaines, sauf par téléphone ou par courrier électronique, bien qu'il soit libre de le faire auprès de son supérieur immédiat.


Par ailleurs, les nouveaux employés ne sont pas toujours aussi conscients que nous le souhaiterions de la possibilité de s'adresser aux RH pour demander des aménagements et, dans certains cas, cela pourrait également être le cas des employés en poste.

D'autres obstacles peuvent exister lorsque nous organisons des événements sociaux, qui pourraient dans certains cas inclure les conjoints, les invités ou les époux des employés, y compris les personnes en situation de handicap. Par inadvertance, ces personnes pourraient se sentir lésées ou exclues parce que nous n'avons pas tenu compte de leurs besoins lors de l'organisation de ces événements. À l'heure actuelle, nous ne disposons pas d'un processus ou d'une politique formelle concernant l'accessibilité sur le lieu de travail, ce qui fait qu'il est difficile pour les planificateurs d'événements et les employés de savoir ce qu'il faut prendre en compte, comment fournir un retour d'information ou se renseigner sur ces questions et sur les aménagements disponibles, et comment procéder.

### **Mesures**

Il est important pour Oceanex de maintenir une communication ouverte avec nos employés, et nous accueillons tous les commentaires dans tous les cycles d'emploi. Nous nous engageons à mettre en place ces mesures avant la fin de l'année 2024 :

- Dans le cadre de notre processus d'intégration : Organisation de brefs entretiens d'accueil en vidéo conférence concernant l'accessibilité en milieu de travail, de notre volonté d'éliminer les obstacles à l'inclusion et des possibilités d'aménagements pour les employés, les visiteurs et les invités sur tous nos sites d'exploitation terrestres où cela est sûr et légalement autorisé. En outre, au cours de ces séances, les employés auront la possibilité de poser des questions sur l'accessibilité et

	<b>PLAN D'ACCESSIBILITÉ</b>		<b>GUI-007</b>
	June 2023	Version 1	Page 8

l'inclusion, sur l'entreprise ou sur tout autre sujet, et de faire part de leurs observations afin qu'elles soient prises en considération et qu'ils se sentent plus à l'aise dans leur rôle. Bien qu'une telle pratique existe déjà dans certains de nos bureaux, il sera avantageux de formaliser cette exigence dans la politique et de rendre cette pratique commune à l'ensemble de l'organisation.

- Événements sociaux : Veiller à ce que l'accessibilité soit prise en compte lors de l'organisation d'événements et consulter les participants pour savoir s'ils ont des besoins spécifiques et, dans la mesure du possible, pour y répondre et en tenir compte.
- Processus de recrutement : Améliorer la section "Carrières" ou le site web afin d'accroître la visibilité de tous les groupes désignés, y compris les personnes en situation de handicap, en insérant des photos plus diversifiées et en mentionnant notre engagement en matière d'accessibilité sur la page.
- Politique d'accessibilité : En plus de prendre les autres mesures décrites dans ce plan d'accessibilité, Oceanex s'engage à développer et à mettre en place sa propre politique d'accessibilité qui s'appliquera à la compagnie et à toutes les personnes avec lesquelles elle traite, y compris ses clients et son personnel, et à la partager avec ses employés au cours de l'année et demie à venir.

Nous avons l'intention de mettre en œuvre toutes ces mesures d'ici la fin de l'année 2024 afin que les employés et les autres personnes se sentent à l'aise pour faire part de leurs préoccupations en matière d'accessibilité et pour contribuer à rendre notre lieu de travail et les événements qui s'y déroulent plus accessibles.

## **ENVIRONNEMENT BÂTI**

Chez Oceanex, nous nous engageons à rendre notre organisation et les services que nous fournissons accessibles à tous, y compris aux personnes en situation de handicap. Tous les Canadiens et les résidents du Canada ont le droit d'accéder aux services et d'en bénéficier de manière égale et, dans le cas de ceux qui travaillent avec nous, d'effectuer leur travail sans obstacles et de ceux qui nous rendent visite et bénéficient de nos services, de le faire d'une manière qui respecte la dignité des personnes en situation de handicap.


Actuellement, nous avons des bureaux dans 4 provinces différentes (ON, QC, NS et NL). Ces bureaux sont principalement utilisés par nos employés, car nous faisons très peu d'affaires avec les visiteurs ou les clients en personne dans nos locaux. La plupart de nos activités se font par téléphone, par télécommunication, en ligne par courriel, ou par des programmes de réservation interactifs ou des équipes virtuelles, des appels Visio, Teams ou Zoom. La plupart des clients ne sont jamais tenus de venir dans nos bureaux ou n'ont aucune raison de le faire. Tous nos bureaux sont loués. Tous ces espaces où le public peut être amené à se rendre sont accessibles aux personnes à mobilité réduite et respectent, à la connaissance d'Oceanex, toutes les lois d'application générale et spécifique en la matière. En tant qu'entreprise soucieuse de ses employés, de ses clients et de ses visiteurs et respectueuse des exigences de la loi, nous nous engageons à garder l'accessibilité à l'esprit lorsqu'il s'agit de traiter de tels espaces existants et de tout nouvel espace que nous louerons ou acquerrons par la suite sur ces sites ou sur d'autres sites. Nous fournissons également tout le mobilier de bureau dont un employé peut avoir besoin pour travailler efficacement. Par exemple, les

---

Les copies téléchargées et / ou imprimées de ce document ne sont pas contrôlées.

Merci de vous reporter au système de gestion des documents pour consulter la version la plus récente.



	<b>PLAN D'ACCESSIBILITÉ</b>		<b>GUI-007</b>
	June 2023	Version 1	Page 9

cubicules de travail et les chaises sont ajustables et si une chaise ergonomique plus adaptée est nécessaire, elle sera fournie. Des bureaux debout et des modifications de l'éclairage, entre autres, ont été et seront effectués pour accommoder nos employés. Nous pouvons et voulons également, dans la mesure du raisonnable, répondre aux besoins de toute personne travaillant dans ces bureaux ou les visitant.


Étant donné qu'Oceanex n'a pas d'employés se déclarant comme étant des personnes en situation de handicap, les barrières et les mesures identifiées dans cette section sont basées sur les opinions des employés actuels et sur les mesures prises par le passé par l'entreprise pour surmonter ces barrières.

### **Obstacles et situation actuelle**

Oceanex exploite 3 navires dans différentes provinces, et comme mentionné dans l'introduction de ce plan, tous les employés travaillant à bord des navires doivent passer avec succès les évaluations médicales de Transports Canada, y compris les examens physiques, médicaux, auditifs et visuels. Ces exigences sont dictées par Transports Canada et, du fait de leur nature, elles constituent un obstacle juridique à l'embauche de personnes en situation de handicap pour travailler sur nos navires.

Au bureau du centre-ville de Montréal, l'immeuble lui-même est accessible à tous grâce à la présence de rampes d'accès, de portes automatiques dans les zones principales, d'ascenseurs et l'immeuble autorise les chiens d'assistance dans ses locaux. En cas d'alarme incendie, les gestionnaires de l'immeuble et le comité de santé et de sécurité au travail d'Oceanex ont mis en place une procédure pour tous nos employés et les visiteurs de nos espaces. De plus, chaque entreprise de l'immeuble est tenue de nommer une personne désignée pour s'assurer que tous les employés ont quitté les locaux. En outre, un plan a été mis en place pour les employés ou les visiteurs qui ne peuvent pas ou ne sont pas à l'aise d'utiliser les escaliers pour sortir du bâtiment. Lorsque l'alarme incendie retentit, il s'agit uniquement d'une alarme sonore, ce qui peut être difficile pour une personne souffrant d'un handicap auditif. L'un des principaux obstacles dans ce bureau est l'absence de portes automatiques pour entrer dans le bureau lui-même, ainsi que pour accéder à la salle de bains située au même étage. Cet obstacle est également lié au fait que les employés ont besoin d'une carte à puce pour accéder au bureau. Ces deux obstacles combinés peuvent rendre l'accès plus difficile pour une personne en situation de handicap. De même, certains espaces de bureaux peuvent être trop petits pour être accessibles à une personne en situation de handicap physique, mais comme le mobilier de bureau est relativement facile à déplacer avec l'aide des employés de la gestion du bâtiment, les personnes en situation de handicap peuvent également être accueillies dans ces espaces.

Notre bureau situé à Mississauga, en Ontario, accueille environ 4 employés de notre département des ventes. Certains travaillent 5 jours par semaine à partir du bureau, tandis que d'autres travaillent principalement à partir de la maison ou sur la route pour visiter les clients. Le bureau est situé au rez-de-chaussée du bâtiment, près du stationnement. Bien qu'il ne soit pas équipé d'une rampe d'accès, une partie concave du trottoir permet d'entrer dans le bâtiment. Les portes d'entrée du bâtiment et du bureau ne peuvent pas s'ouvrir automatiquement, mais les salles de bains sont accessibles grâce à une porte automatique et à une cabine plus grande. Les principaux obstacles dans le bureau sont l'absence de portes automatiques, l'alarme incendie uniquement sonore et le fait que le bâtiment n'accepte pas les chiens


	<b>PLAN D'ACCESSIBILITÉ</b>		<b>GUI-007</b>
	June 2023	Version 1	Page 10

d'assistance. Le bureau n'est pas très éloigné de l'entrée et les personnes travaillant chez Oceanex ne sont pas tenues d'emprunter les escaliers ou l'ascenseur pour sortir du bâtiment en cas d'urgence.

Notre bureau situé au terminal de St. John's est accessible à tous et nous avons actuellement de nombreux employés administratifs et opérationnels qui travaillent depuis ce bureau ou qui transitent par le terminal pour se rendre sur nos navires. La porte principale se trouve au niveau du sol, un ascenseur est à la disposition de tous et les couloirs sont très larges, ce qui facilite l'accès. Ce bureau dispose également d'un interphone que les employés ou les visiteurs peuvent appeler s'ils ont besoin d'aide, les alarmes incendie sont visuelles et sonores et un plan d'évacuation est affiché tout autour du bâtiment et à chacune de ses entrées et sorties. En outre, cette installation est fortement axée sur la sécurité en raison des réglementations de Transports Canada. En raison de ces réglementations, tous les visiteurs et employés doivent obtenir une autorisation appropriée avant d'entrer et certaines parties du bâtiment sont interdites aux visiteurs qui n'ont pas le niveau d'autorisation de sécurité requis. Le bureau est également très accueillant pour les chiens d'assistance et a la capacité de répondre à de nombreuses demandes de travail différentes. La principale barrière identifiée dans ce bureau est la salle de bain. La porte n'est pas automatique, mais il y a une cabine plus grande qui peut être utilisée, et la porte d'accès est également plus grande.

Le bureau corporatif de St. John's est situé près de l'aérogare de St. John's et abrite le siège social de l'entreprise, qui compte des employés administratifs et des cadres supérieurs. Le bâtiment possède deux entrées, dont l'une est équipée d'une rampe d'accès et de portes automatiques. Des ascenseurs sont disponibles pour accéder aux bureaux et les numéros d'étage sont indiqués en braille sur chacun d'entre eux. On ne sait pas encore si le bâtiment accepte les chiens d'assistance, car la question n'a pas été posée pour le moment. Le bureau lui-même n'a pas de porte automatique, mais si quelqu'un a besoin d'aide, il peut sonner pour obtenir de l'aide. Les couloirs sont larges et dépourvus d'obstacles physiques tels que des plantes ou des marches pour entrer dans une pièce. Pour des raisons de sécurité, il faut entrer dans ce bureau avec une carte d'accès, ce qui constitue un obstacle à l'accessibilité, mais qui existe pour des raisons légitimes de sécurité et de sûreté. Un autre obstacle est l'alarme d'incendie, qui n'est qu'une alarme sonore, mais il existe un processus d'évacuation solide, dans lequel certains employés sont désignés comme responsables d'étage pour effectuer certaines tâches clairement identifiées en cas d'urgence, ainsi que les instructions à suivre pour toutes les personnes, y compris toute personne en situation de handicap, qui pourraient être présentes dans le bureau et ne pas être en mesure de descendre les escaliers, pour permettre à ces personnes de quitter le bâtiment en toute sécurité et de se rassembler à la sortie lorsque cela est nécessaire.

Nous avons également un bureau au Terminal 3 à Mount Pearl, NL, qui est situé dans une caravane où nous avons un contrôleur qui surveille et supervise les allées et venues de l'équipement et de la cargaison dans notre cour sécurisée à cet endroit. À l'exception des employés d'Oceanex qui ont les autorisations de sécurité requises et qui doivent se rendre sur place pour des raisons professionnelles ou des organismes de réglementation ayant compétence sur Oceanex, aucun membre du public n'est autorisé à se rendre sur ce site ou n'a besoin de le faire. La remorque comporte des marches et ne serait pas facilement accessible à une personne à mobilité réduite. La salle de bain du site ne serait pas accessible à une personne à mobilité

	<b>PLAN D'ACCESSIBILITÉ</b>		<b>GUI-007</b>
	June 2023	Version 1	Page 11

réduite. Il n'y a pas d'alarme incendie sur le site, mais des procédures de signalement et d'évacuation ont été mises en place pour faire face à une telle situation.


De plus, Oceanex a deux employés en poste au terminal de Paradise (Terre-Neuve-et-Labrador) de son fournisseur de services "Less than container load" (LCL) / "Less than truck load" (LTL) à Terre-Neuve-et-Labrador, Armour Transport Inc. Ces bureaux sont situés au rez-de-chaussée de ce bâtiment à un étage et sont accessibles par les portes principales et en traversant une zone de bureaux et un couloir. Ils seraient accessibles à une personne en situation de handicap. De même, les salles de bain du site seraient accessibles à une personne en situation de handicap. À l'exception des employés d'Oceanex qui possèdent les autorisations de sécurité requises et qui doivent se rendre sur le site pour des raisons professionnelles, des employés d'Armour Transport Inc. et des visiteurs de cette entreprise, ou des organismes de réglementation ayant compétence sur Oceanex ou Armour Transport Inc. aucun membre du public n'est autorisé à se rendre sur le site ou n'a besoin de le faire.

Le bureau du Terminal de Halifax est situé au rez-de-chaussée du bâtiment et est généralement accessible à toutes les personnes. Il dispose de rampes d'accès et toutes les pièces sont accessibles sans qu'il soit nécessaire de franchir une marche. Comme dans les autres bureaux, les portes ne s'ouvrent pas automatiquement, à l'exception de la porte d'entrée principale du bâtiment, et les employés doivent, pour des raisons de sécurité, posséder une carte d'accès pour pénétrer dans les locaux. Un autre obstacle dans ce bureau est l'alarme incendie, qui n'est qu'une alarme sonore sans alerte visuelle. Les salles de bains ne sont pas accessibles aux personnes souffrant d'un handicap physique dans le bureau d'Halifax, où il n'y a pas de cabines plus grandes ni de porte automatique.

Notre bureau situé au port de Montréal est un bureau disponible dans le cadre d'un contrat que nous avons avec la compagnie QSL, une compagnie de logistique. Nous avons 4 employés d'Oceanex qui travaillent dans ce bureau. Comme il s'agit d'un terminal, la sécurité conformément aux règlements de Transport Canada est maximale et tous les employés et visiteurs doivent être autorisés à entrer. Le bureau dispose de couloirs dégagés, mais n'est pas accessible à tous. Les principaux obstacles sont l'absence de portes automatiques, de rampes d'accès et d'escaliers inévitables. Il n'y a pas non plus de toilettes accessibles et l'alarme d'incendie n'est qu'une alerte sonore. Il existe un plan d'évacuation solide, mais aucun plan d'évacuation pour les personnes en situation de handicap n'a été élaboré pour ce bureau, car aucun employé ne s'est identifié comme étant une personne en situation de handicap. C'est un point que nous pourrions étudier dans le cadre d'une initiative future. Aucun client ne se trouve sur le site et les seuls visiteurs sont d'autres employés d'Oceanex, des employés de QSL ou des personnes autorisées qui possèdent une habilitation de sécurité et qui ont besoin de se trouver sur le site du terminal de travail. Comme il s'agit d'un environnement très sensible sur le plan de la sécurité et de la sûreté, les chiens d'assistance ne sont pas autorisés sur ce site ou dans ce terminal.

### **Mesures**

Les bureaux d'Oceanex sont similaires en termes d'accessibilité et nous cherchons actuellement à améliorer l'accès physique à tous les bureaux de manière réaliste. Nous consultons les gestionnaires d'immeubles et nos propriétaires pour connaître les améliorations ou les changements qui pourraient être apportés pour

	<b>PLAN D'ACCESSIBILITÉ</b>		<b>GUI-007</b>
	June 2023	Version 1	Page 12

supprimer les barrières, sans supprimer aucun aspect de la sécurité et de la vie privée, tout en étant conscients des coûts impliqués. Nous prévoyons d'achever ces discussions au cours des prochains mois et ensuite, sur la base de ces consultations et d'un plan que nous développerons en consultation avec nos différents propriétaires, nous déciderons de ce qu'il est possible de mettre en œuvre. Si Oceanex envisage de déménager dans de nouveaux bureaux, nous nous engageons à garder à l'esprit l'accessibilité et à veiller autant que possible à ce que les nouveaux espaces de bureaux soient accessibles à tous.

## TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION ET DES COMMUNICATIONS (TIC)


Oceanex dispose de son propre département informatique et fait parfois appel à des consultants externes pour effectuer des travaux. Dans le monde moderne d'aujourd'hui, nos systèmes de technologies de l'information et de communication, tournés vers l'extérieur et vers l'intérieur de l'organisation, ainsi que leur fonctionnement correct et sûr, leur accessibilité et leur utilisation par ceux qui ont besoin de les utiliser et d'interagir avec nous, sont d'une importance cruciale pour Oceanex. Leur bon fonctionnement fait partie intégrante du travail de tous nos employés administratifs et autres, ainsi que des membres d'équipage, et de la capacité de nos clients et clients potentiels à interagir avec nous. Le maintien du bon fonctionnement et de l'accessibilité de ces systèmes est d'une importance primordiale pour nous en tant qu'organisation.

Tournée vers le monde, Oceanex dispose d'un site de compagnie. Elle dispose également d'un Intranet à usage interne et de nombreux autres logiciels ou plates-formes, certains uniquement à usage interne, d'autres pouvant être utilisés en interne ou avec les clients avec lesquels Oceanex interagit et auxquels Oceanex a accordé un accès et une utilisation limités à des fins particulières après avoir satisfait aux exigences de sécurité d'Oceanex.

En ce qui concerne les informations qui sont contenues dans notre site Web public, [www.oceanex.com](http://www.oceanex.com), sur Oceanex, nos services, le suivi et l'expédition, les formulaires que nous utilisons et les règlements, les carrières et les opportunités, les communiqués de presse, notre calendrier d'exploitation, l'emplacement de nos navires, la façon de réserver avec Oceanex et la façon de suivre le contenu expédié, ces informations sont facilement accessibles à tous les membres du public, y compris les personnes en situation de handicap. Toutes les informations, y compris les formulaires du site web, sont disponibles en format PDF dans les deux langues officielles du Canada et peuvent être lues à haute voix si nécessaire.

De nombreuses améliorations et adaptations ont été apportées dans le passé et seront, si nécessaire, apportées à l'avenir pour faciliter le travail des employés, comme les lecteurs d'écran, les agrandissements de caractères, les écrans plus grands et l'introduction de programmes logiciels qui permettent de lire les textes, etc.

Oceanex s'engage à s'assurer que tout le matériel et l'équipement que les employés ont besoin de voir ou d'utiliser pour effectuer leur travail sur une base individuelle, d'équipe ou collective soit aussi accessible que possible, et à fournir tous les supports et outils informatiques nécessaires et requis pour s'assurer que cela est possible pour tous nos employés, y compris tout employé qui a ou développe un handicap.

	<b>PLAN D'ACCESSIBILITÉ</b>		<b>GUI-007</b>
	June 2023	Version 1	Page <b>13</b>

Dans le cadre de son engagement à aider ses employés, en plus de mettre à leur disposition les programmes et logiciels informatiques nécessaires pour les aider à accéder à ces documents, Oceanex a mis et continuera de mettre à la disposition de tous ses employés des formations informatiques pour les aider à atteindre une telle accessibilité. La formation informatique est disponible et accessible à tous les employés qui en ont besoin, y compris les personnes malvoyantes, en utilisant différents outils tels que les sous-titres, avec un lecteur d'écran, etc. Les outils de travail de Microsoft tels que Word, Teams ou Outlook sont conçus pour être accessibles et inclusifs, et ils sont souvent utilisés par les employés d'Oceanex pour réaliser leurs tâches et leurs projets. L'utilisation de la suite Microsoft et des fonctions et outils d'accessibilité qui y sont intégrés lorsqu'il s'agit d'examiner des informations et de créer des documents ou des présentations est l'un des outils précieux que nous avons utilisés et que nous continuerons d'utiliser pour permettre aux employés, y compris ceux qui ont des problèmes d'accessibilité liés à un handicap, d'être en mesure d'effectuer leurs tâches professionnelles. En outre, notre système SIRH, ADP Workforce Now, est facilement accessible aux personnes souffrant d'un handicap et respecte les directives d'accessibilité au contenu Web 2.1 niveau AA.

### **Obstacles**


Certains logiciels plus anciens peuvent être moins accessibles et moins malléables pour les lecteurs d'écran ou les loupes d'écran. C'est l'un des principaux obstacles, et il est plus difficile à éliminer car ces anciens logiciels contiennent de nombreuses données liées aux opérations et ne peuvent être modifiés, à l'exception d'un de ces logiciels qui est progressivement transféré vers une plate-forme basée sur le web qui permettra une plus grande accessibilité.

La plupart de nos formulaires et documents doivent être remplis électroniquement, ce qui pourrait constituer un obstacle pour certains employés ou fournisseurs externes.

Le site web de l'entreprise publique affiche des photos de marketing pour intéresser les visiteurs, mais ces photos ne sont pas inclusives pour tous les groupes désignés, y compris les personnes en situation de handicap.

### **Mesures**

Au cours des douze prochains mois, Oceanex évaluera ses formulaires afin de déterminer s'il existe un moyen de les remplir d'une manière alternative qui serait plus conviviale pour les personnes en situation de handicap. Nous examinerons également notre site web public et y apporterons des modifications, lorsqu'il sera jugé raisonnablement possible et faisable de le faire, notamment en ce qui concerne les images de marketing, afin de rendre son site web plus convivial et plus accessible à tous, y compris aux personnes en situation de handicap. L'entreprise, comme elle l'a fait par le passé, continuera d'accueillir, dans le respect de leur dignité et de leurs besoins, les employés qui peuvent avoir besoin d'aménagements individuels et leur fournira les outils essentiels pour qu'ils puissent accomplir leur travail de la manière la plus efficace possible.

	<b>PLAN D'ACCESSIBILITÉ</b>		<b>GUI-007</b>
	June 2023	Version 1	Page 14

## COMMUNICATIONS, AUTRES QUE LES TIC


La communication au sein de l'entreprise se fait de différentes manières. Nous utilisons les technologies de l'information telles que les courriels et Teams, mais la communication se fait également par téléphone, en personne ou par courrier interne. Il en va de même pour nos clients, qui communiquent avec nous de différentes manières et sans problème. Notre service des ventes prendra les mesures nécessaires pour vérifier et s'assurer que les informations sont communiquées aux clients d'une manière qui leur convienne. Les clients peuvent accéder aux communications importantes via le site web, leur espace client et les médias sociaux, mais la principale source de communication est le courrier électronique et le téléphone.

### Obstacles

Bien qu'aucun de nos employés ne s'identifie comme une personne en situation de handicap, il est possible qu'il existe des obstacles à l'accès lors de la communication avec des collègues ou des clients, ainsi que des idées préconçues et des perceptions erronées sur la manière de communiquer avec un collègue ou un client en situation de handicap, qu'elles soient intentionnelles ou non, sur le lieu de travail ou à titre personnel. Les fausses suppositions, qu'elles soient involontaires ou non, sont courantes dans de nombreux aspects de la vie, y compris sur le lieu de travail, lorsque des personnes font de mauvaises suppositions. Par exemple, qu'une personne souffrant d'un trouble de la parole ne peut pas comprendre, ou qu'une personne souffrant d'un handicap mental ne serait pas un bon employé. Éviter une personne en situation de handicap peut également se produire sur le lieu de travail afin de ne pas dire ce qu'il ne faut pas ou de ne pas offenser la personne. Le personnel de vente qui rencontre les clients en personne n'est pas souvent formé pour traiter avec des personnes en situation de handicap. Cela peut constituer un obstacle à la communication et à l'accessibilité lorsqu'une personne s'identifie comme handicapée ou est perçue comme ayant certains types de limitations qui ne sont pas présentes simplement parce que cette personne est handicapée. L'éducation et la compréhension sont deux outils viables dont nous disposons en tant qu'entreprise pour faire face à de telles situations. Tout comme nous l'avons fait dans le passé lorsque tous les membres de l'entreprise ont été formés au service général à la clientèle, nous nous engageons à mettre en place à l'avenir une politique, une formation et des programmes d'entreprise pour lutter contre de telles situations et pour promouvoir la sensibilisation aux capacités des personnes en situation de handicap.

### Mesures

En sensibilisant les employés et les cadres à tous les niveaux de notre entreprise aux obstacles, déguisés ou non, que rencontrent les personnes en situation de handicap pour s'intégrer sur le lieu de travail et dans la vie, en les formant pour tenter de les supprimer et de contribuer à leur élimination, et simplement en écoutant les personnes en situation de handicap, en tant qu'entreprise, nous ferons ce que nous pouvons et devons faire pour comprendre les obstacles à l'accessibilité qui existent sur notre lieu de travail et, dans la mesure du raisonnable et des limites de la loi, pour les supprimer. À cet égard, nous apprécions et apprécierons les idées, les concepts et les points de vue uniques que les personnes en situation de handicap peuvent nous suggérer pour rendre notre entreprise plus accessible. Nous nous engageons à mieux écouter les employés et à ne pas faire de suppositions basées sur des préjugés ou des expériences antérieures. Nous avons également trouvé des vidéos d'auto-formation pour l'accueil des personnes dans des situations de

	<b>PLAN D'ACCESSIBILITÉ</b>		<b>GUI-007</b>
	June 2023	Version 1	Page 15

handicap sur le lieu de travail, qui nous aideront, en tant qu'individus et en tant qu'équipe, à mieux comprendre la situation de ces personnes qu'ils s'agissent de clients, de personnes à qui nous fournissons des services ou des collègues de travail. Parallèlement à la mise en place de ce nouveau plan d'accessibilité, Oceanex commencera à utiliser ces vidéos pour former ses employés afin d'accroître notre sensibilisation à ces questions. À cet égard, Oceanex s'engage également à travailler pour trouver des formations supplémentaires, en particulier pour le personnel de vente et le personnel de réservation des services de transport qui sont en contact direct avec nos clients, afin de les aider à travailler avec et en collaboration avec les personnes en situation de handicap. Nous nous engageons également à fournir, sur demande, les communications avec les clients dans d'autres formats, tels que des caractères plus grands, une version imprimée, un format audio, etc.

## ACQUISITIONS DE BIENS, SERVICES ET D'INSTALLATIONS

Oceanex traite avec des fournisseurs et des entrepreneurs externes. En tant qu'entreprise certifiée ISO, tous nos formulaires et processus sont réglementés et doivent être approuvés dans le cadre de notre processus de prestation de services pour que nous restions conformes à ce programme. Lors de l'acquisition de biens, de services et d'installations, nous veillerons à ce que l'accessibilité soit un facteur pris en compte dès le début du processus d'acquisition.

### Obstacle

Lors de l'achat de biens et/ou de services, Oceanex exige que tous les fournisseurs soient évalués par le biais de ses processus de qualification des fournisseurs. L'évaluation est effectuée à l'aide du formulaire de qualification des fournisseurs FM-160-092 afin d'évaluer la capacité de chaque fournisseur potentiel à fournir des produits conformes à toutes les normes commerciales, sanitaires, sécuritaires, environnementales, juridiques et de qualité. Les fournisseurs qui ne sont pas en mesure de répondre aux critères d'évaluation identifiés dans le formulaire FM-160-092 ne seront pas autorisés à figurer sur la liste des fournisseurs approuvés. Oceanex, en tant qu'entreprise certifiée ISO, a établi ce processus d'évaluation et ses critères respectifs comme devant être respectés par tous les fournisseurs potentiels dans le cadre de notre système de gestion de la qualité avant qu'une entreprise ne soit reconnue par notre système de gestion des fournisseurs approuvé par ISO comme étant un fournisseur qualifié. Pour assurer l'adhésion à la politique d'accessibilité, Oceanex fera des efforts raisonnables pour rendre son système de qualification des fournisseurs plus convivial pour les fournisseurs en situation de handicap ou les fournisseurs qui emploient des personnes en situation de handicap qui ont besoin d'une interaction avec ce système pour permettre aux formulaires de demande et de qualification d'être plus facilement remplis par ces personnes ou pour les aider à les remplir.

### Mesures


Oceanex, comme indiqué dans la section précédente, fera des efforts raisonnables pour travailler avec les fournisseurs afin de s'assurer que les considérations d'accessibilité pour les personnes en situation de handicap soient correctement prises en compte, que ce soit en remplissant la documentation

---

Les copies téléchargées et / ou imprimées de ce document ne sont pas contrôlées.

Merci de vous reporter au système de gestion des documents pour consulter la version la plus récente.



 <b>OCEANEX</b>	<b>PLAN D'ACCESSIBILITÉ</b>		<b>GUI-007</b>
	June 2023	Version 1	Page 16

d'approvisionnement ou des considérations spéciales pour l'accès au site dans la livraison des biens et / ou des services.

## CONCEPTION ET PRESTATION DE PROGRAMMES ET SERVICES

Oceanex n'offre pas directement au grand public des services ou des programmes de transport de passagers et n'exploite pas de flotte de véhicules de transport de passagers au sens de la Loi sur l'accessibilité du Canada. Nous transportons plutôt des marchandises et du matériel pour nos clients sur une base commerciale. Par conséquent, les normes relatives au transport de passagers n'entrent pas dans le champ d'application de ce plan.

## TRANSPORT

Comme indiqué précédemment, Oceanex n'offre pas de services de transport de passagers au grand public. Nous offrons des services de transport de marchandises sur une base commerciale aux entreprises et aux personnes qui utilisent nos navires et nos opérations routières, comme décrit dans la section d'introduction de ce plan d'accessibilité. Bien que nous transportions toutes sortes de marchandises dans des conteneurs, les membres du grand public ne sont pas autorisés à voyager à bord de nos navires ou de nos camions.

## CONSULTATIONS

Dans le cadre de notre plan d'accessibilité, nous nous sommes engagés à consulter le public et les membres des communautés de personnes en situation de handicap afin d'apprendre et de déterminer :


- Comment pouvons-nous attirer et recruter des personnes en situation de handicap qualifiées ?
- Comment pouvons-nous promouvoir une culture inclusive et diversifiée ?
- Comment pouvons-nous améliorer la façon dont les personnes en situation de handicap qui font des affaires avec Oceanex peuvent interagir avec nous ?

## CONCLUSION

Oceanex reconnaît que nous avons encore du chemin à parcourir pour être pleinement accessible à tous et que, comme d'autres, nous sommes confrontés à des défis qui peuvent difficilement être ignorés, mais nous nous engageons à continuer à travailler pour améliorer l'accessibilité de nos lieux de travail.

Actuellement, comme nous l'avons déjà dit, la plupart des aménagements que nous réalisons sont basés sur des demandes individuelles à différents moments de l'emploi, mais nous nous engageons à faire des efforts raisonnables et significatifs pour anticiper les besoins, que ce soit en matière de formation ou de



	<b>PLAN D'ACCESSIBILITÉ</b>		<b>GUI-007</b>
	June 2023	Version 1	Page <b>17</b>

planification de stratégies futures. Nos bureaux sont généralement accessibles, mais des améliorations pourraient être apportées pour les rendre encore plus accessibles.

Dans le cadre de notre engagement à améliorer l'accessibilité de nos lieux de travail et l'accessibilité des informations nous concernant et concernant nos services à nos clients, nous avons l'intention, comme nous l'avons indiqué, de mettre en place une politique claire pour informer les employés de l'importance de l'accessibilité de notre lieu de travail et de nos services. Nous nous engageons à travailler sur les mesures présentées dans ce plan au cours de l'année prochaine et à fournir des résultats ou des mises à jour sur nos progrès dans notre prochain rapport annuel.