

Introduction

Ce document contient le premier rapport d'étape d'Oil City Express sur la mise en œuvre des mesures décrites dans le plan d'accessibilité 2023-2026 de Oil City Express.

Oil City Express est un employeur qui souscrit au principe de l'égalité d'accès à l'emploi et s'engage à créer une culture d'inclusion et d'accessibilité en promouvant et en encourageant une culture accueillante, respectueuse et diversifiée main-d'œuvre.

En tant qu'employeur et fournisseur de services, Oil City Express s'engage à offrir une expérience sans obstacle pour les employés, les entrepreneurs, les fournisseurs et les clients. Veiller à ce que tous les services soient accessibles pour que les personnes se sentent incluses et capables de participer pleinement.

Au cours de la dernière année, Oil City Express s'est efforcée d'améliorer l'accessibilité à l'emploi, à l'environnement bâti, aux technologies de l'information et des communications, aux communications, à l'approvisionnement en biens, services et installations, ainsi qu'à la conception et à la prestation de programmes et de services.

Nous comptons sur les commentaires des employés, des entrepreneurs, des fournisseurs, des clients et des personnes handicapées pour nous améliorer dans les domaines décrits dans la Loi canadienne sur l'accessibilité.

Généralités

Rétroaction

Le service des ressources humaines, en consultation avec le personnel, est responsable de l'élaboration et de la coordination du plan d'accessibilité de Oil City Express. Le service des ressources humaines est également chargé de recevoir les commentaires du public sur les obstacles à l'accessibilité et le plan d'accessibilité d'Oil City Express. Si vous avez besoin d'aide tout en fournissant des commentaires, veuillez nous le faire savoir et nous ferons de notre mieux pour vous accommoder.

Pour fournir des commentaires sur les obstacles à l'accessibilité ou demander des copies du plan d'accessibilité d'Oil City Express ou une description de nos processus de rétroaction, communiquez avec nous à l'adresse suivante :

Courriel :	peterlush@OilCityExpress.com
Téléphone :	780-790-9292
Sur le site Web :	www.OilCityExpress.com
Courrier :	À l'attention de Peter Lush Oil City Express 260, rue MacKay Cres Fort McMurray (Alberta) T9H 5C6

À l'interne : Les employés sont encouragés à utiliser le portail de rétroaction en ligne.

Zones du plan d'accessibilité

Zone 1 Emploi

L'objectif de Oil City Express est de donner accès à des possibilités de carrière aux personnes ayant un handicap visible et invisible en recrutant, en retenant et en promouvant les personnes handicapées et en favorisant un milieu de travail accessible.

Au cours de la dernière année, Oil City Express a travaillé sur ses processus d'emploi pour les rendre plus accessibles, notamment :

- Offrir une formation aux gestionnaires sur l'obligation d'accommodement, afin que les gestionnaires comprennent mieux Comment aider au processus d'adaptation
- Continuer de faire de la publicité en tant qu'employeur sousposant au principe de l'égalité d'accès à l'emploi qui valorise la diversité et l'inclusion toutes les offres d'emploi
- REMARQUE : nous ajouterons des notes dans nos annonces sur la façon de demander des mesures d'adaptation pendant le processus d'embauche

Zone 2 : L'environnement bâti

Depuis la dernière rétroaction, nous avons déménagé dans un nouvel édifice. Les obstacles antérieurs liés au son et à l'éclairage et à l'accessibilité des toilettes ont été améliorés et maintenant acceptables.

Zone 3 : Technologies de l'information et des communications (TIC)

Oil City Express a examiné les programmes actuels utilisés pour s'assurer qu'ils respectent les normes d'accessibilité. Dans le cadre du processus d'adaptation, les employés peuvent demander une technologie d'adaptation au besoin.

Zone 4 Communication autre que les TIC

L'objectif de Oil City Express est que tous les employés puissent accéder à diverses formes de matériel de communication.

Oil City Express continue d'examiner toutes les politiques et procédures ainsi que les documents écrits pour s'assurer qu'ils sont rédigés dans un langage clair et concis pour les personnes ayant différents niveaux d'alphabétisation, des déficiences cognitives ou dont la langue maternelle n'est pas la langue principale utilisée dans nos communications.

Les employés peuvent demander d'autres formes de documentation ou dans d'autres langues, au besoin.

Les répondants au sondage ont soulevé des préoccupations concernant les documents écrits. L'objectif de Oil City Express est que tous les employés puissent accéder à diverses formes de matériel de communication. Les préoccupations concernaient les documents MANUSCRITS, qui seront transcrits en documents dactylographiés pour plus de clarté.

Zone 5 L'approvisionnement en biens, services et installations

L'objectif de Oil City Express est de mettre en œuvre des pratiques pour s'assurer que les biens, les services et les installations achetés sont accessibles.

Oil City Express travaille à renforcer les lignes directrices en matière d'approvisionnement afin d'inclure des exigences en matière d'accessibilité et d'intégrer des considérations d'accessibilité

Zone 6 : Conception et prestation des programmes et des services

Oil City Express envisage d'élaborer une liste de vérification de l'accessibilité qui servira d'outil pour mesurer le l'accessibilité des programmes internes et externes, le cas échéant.

Zone 7 Transport

Oil City Express ne coordonne pas un système de transport pour les personnes. Cela signifie que les normes de transport ne sont pas visées par le plan.

Formation / Consultations / Rétroaction***Formation***

Oil City Express continue de travailler à l'élimination des obstacles à l'emploi. Grâce à l'élaboration de ce plan et au travail continu avec divers intervenants, y compris les personnes handicapées, Oil City Express vise à être exempt d'obstacles. Un travail continu est nécessaire pour améliorer la représentation au sein de notre effectif à tous les niveaux.

En créant une approche axée sur l'accessibilité, Oil City Express élaborera et exigera que tous les employés, superviseurs et gestionnaires participent à une formation sur l'accessibilité axée sur les droits de la personne au Canada, en ce qui concerne les personnes handicapées et les mesures d'adaptation, les types de handicaps, les façons de communiquer avec les personnes ayant différents types de handicaps, les conseils et les pratiques exemplaires. et les ressources en matière d'accessibilité. Cette formation, bien que mentionnée verbalement, est toujours en cours d'élaboration.

Consultations

Au cours de la dernière année, nous avons mené de nombreux sondages internes afin de recueillir plus d'information afin de nous assurer que nous répondons aux besoins et aux capacités de tous les employés. Il n'y a pas eu de nouveaux commentaires à ce stade-ci.

Rétroaction

La rétroaction des personnes handicapées est essentielle pour comprendre les obstacles auxquels elles peuvent être confrontées. Dans le cadre de l' Plan d'accessibilité de Oil City Express : un processus de rétroaction a été créé où les employés et les membres du public pouvaient échanger des idées. Depuis la publication de notre plan, nous avons reçu peu de commentaires par l'intermédiaire de nos mécanismes de rétroaction.

Médias substitués

Oil City Express fournira sur demande notre plan d'accessibilité dans les formats suivants :

- Imprimer (dans les 15 jours)
- gros caractères (dans les 15 jours)
- braille (dans les 45 jours)
- enregistrement audio (dans les 45 jours)
- électronique (dans les 15 jours)

Glossaire

Barrière

S'entend de toute chose — y compris toute chose physique, architecturale, technologique ou comportementale, toute chose fondée sur de l'information ou des communications ou toute chose qui résulte d'une politique ou d'une pratique — qui entrave la participation pleine et égale à la société des personnes ayant une déficience, y compris une déficience physique, mentale, intellectuelle, cognitive, d'apprentissage, de communication ou sensorielle ou une limitation fonctionnelle.

Handicap

S'entend de toute déficience, y compris une déficience physique, mentale, intellectuelle, cognitive, d'apprentissage, de communication ou sensorielle — ou une limitation fonctionnelle — de nature permanente, temporaire ou épisodique, ou évidente ou non, qui, en interaction avec un obstacle, entrave la participation pleine et égale d'une personne à la société.