



TERMONT MONTRÉAL INC.

---

# Plan d'accessibilité 2026

Juin 2026

# TABLE DES MATIÈRES

TABLE DES MATIÈRES .....	2
GÉNÉRAL.....	3
À propos de TMI .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Exigences .....	3
Aperçu du plan.....	3
PERSONNE-RESSOURCES POUR L'ACCESSIBILITÉ.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
PROCESSUS DE RÉTROACTION .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
FORMATS SUBSTITUS .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Domaines prioritaires .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Domaine 1: Emploi .....	5
Domaine 2: Environnement bâti .....	6
Domaine 3: Technologie de l'information et des communications (TIC) .....	8
Domaine 4: Communications, autres que les TIC .....	9
Domaine 5: Acquisition de biens, de services et d'installations.....	11
Domaine 6: Conception et prestation de programmes et de services.....	12
Domaine 7: Transport.....	13
Consultations .....	14

## **GÉNÉRAL**

### **À PROPOS DE TMI**

Termont Montréal Inc. (« TMI ») est un pilier essentiel des opérations de terminaux à conteneurs et une porte d'entrée clé du commerce mondial, fièrement située au cœur du Port de Montréal. Forte de plus de 35 ans d'expérience et d'une capacité annuelle de plus de 1 000 000 d'EVP (équivalents vingt pieds), TMI exploite le terminal Viau à la section 52 ainsi que le terminal Maisonneuve à la section 68, soutenus par sept grues post-Panamax, une connectivité directe aux chemins de fer de catégorie 1 et un accès aux principaux axes autoroutiers. TMI fournit les ressources humaines, la technologie et l'expertise opérationnelle nécessaires pour assurer le déplacement sécuritaire, efficace et fiable des cargaisons conteneurisées à travers le réseau de transport de Montréal.

Grâce à un service à la clientèle personnalisé, au suivi des conteneurs en temps réel, à une forte productivité et à des opérations continues 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, tout au long de l'année, TMI joue un rôle important dans le maintien de la fluidité de la chaîne d'approvisionnement pour les clients, les transporteurs, les partenaires logistiques et l'ensemble de la collectivité. Son expérience et son leadership dans les opérations de terminaux maritimes sont essentiels pour soutenir le commerce, le transport et l'activité économique au sein des communautés qu'elle dessert.

### **EXIGENCES**

En tant qu'entreprise sous réglementation fédérale dans le secteur du transport, TMI est assujettie à la Loi canadienne sur l'accessibilité (LCA).

La LCA est une loi fédérale adoptée par le gouvernement du Canada en 2019 afin de promouvoir et d'assurer l'égalité d'accès et l'inclusion des personnes en situation de handicap. La LCA s'applique à toutes les entités sous réglementation fédérale, y compris les entreprises, les organisations et les organismes gouvernementaux :

- Préparer et publier un plan d'accessibilité initial
- Mettre en place un processus de rétroaction en matière d'accessibilité
- Produire un rapport annuel sur les progrès réalisés dans le cadre du plan et traiter toute rétroaction reçue

Notre plan d'accessibilité doit être révisé dans son intégralité et publié tous les trois ans.

Dans l'ensemble, la Loi canadienne sur l'accessibilité représente une étape importante vers la création d'une société plus inclusive et accessible pour l'ensemble des Canadiens, y compris les personnes en situation de handicap. En respectant ces exigences, Western Stevedoring peut contribuer à garantir un accès égal et des opportunités équitables à tous les membres de la société.

### **Aperçu du plan**

Le plan décrit la manière dont nous identifierons, éliminerons et préviendrons les obstacles dans les domaines prioritaires suivants :

1. Emploi
2. Environnement bâti
3. Technologies de l'information et des communications (TIC)
4. Communication, autre que les TIC
5. L'approvisionnement en biens, services et installations
6. La conception et la prestation de programmes de services
7. Transport

## Coordonnées en matière d'accessibilité

Partenaire d'affaires RH  
450, rue de Boucherville, Montréal (Qc) H1N 0C6 Canada

## Processus de rétroaction

TMI s'engage à offrir un processus de rétroaction ouvert et transparent. Pour plus d'information, pour soumettre une rétroaction ou pour demander des formats alternatifs de ce plan, veuillez communiquer avec SSA Marine par l'un des moyens suivants :

- Personne-ressources : Partenaire d'affaires RH
- Site Web: <https://termont.com/>
- Courriel : [communication@termont.com](mailto:communication@termont.com)
- Courrier: 450, rue de Boucherville, Montréal (Qc) H1N 0C6 Canada
- Téléphone: (514) 254-0526

## Formats alternatifs

Le plan d'accessibilité de TMI est disponible dans les formats suivants :

- Imprimé
- Gros caractères
- Électronique
- Audio

Une version en braille du plan d'accessibilité de TMI peut être demandée :

- Par courriel à [communication@termont.com](mailto:communication@termont.com)
- Par téléphone au (514)-254-0526
- Via notre formulaire en ligne

## Domaines prioritaires

### Area 1: Emploi

#### Notre objectif en matière d'accessibilité :

Termont Montréal Inc. (TMI) valorise la diversité, l'équité et l'inclusion (DEI) en milieu de travail et s'efforce de continuer à bâtir et à maintenir un environnement accueillant et accessible pour l'ensemble de ses employés.

#### Niveau actuel d'accessibilité

TMI a amorcé l'examen de ses pratiques d'emploi afin de mieux comprendre comment l'accessibilité est actuellement prise en compte à l'échelle de l'organisation. Les considérations en matière d'accessibilité sont traitées au fur et à mesure des besoins, permettant une approche flexible et réactive pour soutenir les employés et les candidats.

Il existe une occasion de formaliser davantage ces pratiques afin de mieux soutenir les candidats et les employés en situation de handicap tout au long du cycle d'emploi. Termont Montréal Inc. démontre une forte volonté de poursuivre ses efforts et de faire progresser l'accessibilité en milieu de travail.

### Mesures

#### Objectif 1 : Offrir une approche claire et cohérente des mesures d'adaptation en milieu de travail en:

- Développant et documentant un processus de mesures d'adaptation en milieu de travail qui précise comment les candidats et les employés peuvent demander du soutien et comment les demandes seront traitées d'ici décembre 2026.
- Communiquant ce processus aux employés et aux candidats par les canaux appropriés d'ici mars 2027.
- Continuant de réviser et de mettre à jour ce processus en fonction des commentaires reçus et des besoins évolutifs.

#### Objectif 2 : Améliorer l'accessibilité du recrutement et de l'intégration en:

- Incluant une mention claire dans les offres d'emploi et les documents de recrutement indiquant que des mesures d'adaptation sont offertes tout au long du processus d'embauche d'ici mars 2027.
- Révisant les pratiques, les documents et les communications liés au recrutement et à l'intégration afin d'identifier et de corriger les obstacles à l'accessibilité d'ici juin 2027
- Mettant à jour les documents et processus d'intégration pour s'assurer qu'ils sont accessibles et inclusifs d'ici décembre 2027.

#### Objectif 3: Améliorer l'accessibilité des outils, systèmes et formations en milieu de travail en:

- Révisant les principaux outils de travail, systèmes numériques et contenus de formation afin d'identifier les lacunes en matière d'accessibilité d'ici décembre 2027.
- En priorisant et en traitant les obstacles identifiés par phases, en mettant l'accent sur les améliorations à fort impact telles que la compatibilité avec les lecteurs d'écran, la navigation au

clavier, l'ajout de sous-titres aux vidéos de formation, la structuration adéquate des documents et la simplification des interfaces utilisateur, entre 2028 et 2029.

- En tenant compte de l'accessibilité lors de la sélection et de la mise à jour des outils et systèmes à l'avenir.

#### **Objectif 4: Renforcer les connaissances et la confiance en matière de soutien à l'accessibilité en milieu de travail en**

- Offrant de la formation aux gestionnaires et superviseurs sur l'accessibilité, l'inclusion des personnes en situation de handicap et la gestion des demandes de mesures d'adaptation, à compter de septembre 2027.
- Partageant des lignes directrices pratiques avec les employés afin de favoriser la sensibilisation à l'accessibilité et aux pratiques de travail inclusives.

#### **Objectif 5: Intégrer l'accessibilité dans les politiques et programmes de l'organisation en:**

- Révisant les principales politiques et programmes (p. ex. avantages sociaux, congés, développement de carrière) afin d'identifier les possibilités d'y intégrer des considérations liées à l'accessibilité d'ici juin 2028.
- Mettant à jour les politiques et programmes, le cas échéant, afin de mieux soutenir les employés en situation de handicap entre 2028 et 2029.
- Continuant d'intégrer l'accessibilité dans les futures mises à jour des politiques et programmes.

## **Area 2: Environnement bâti**

### **Notre objectif en matière d'accessibilité :**

S'assurer que toutes les personnes puissent se déplacer librement dans les immeubles fédéraux et les espaces publics.

### **Niveau actuel d'accessibilité**

Termont Montréal Inc. a pris des mesures pour mieux comprendre la manière dont ses espaces physiques soutiennent l'accessibilité en procédant à une évaluation de son environnement bâti. Plusieurs éléments fondamentaux des bâtiments sont déjà en place, offrant une base d'accessibilité pour les employés et les visiteurs à travers l'ensemble des installations.

Dans le cadre de cet examen, des possibilités d'amélioration ont été identifiées afin de renforcer l'accessibilité dans des domaines tels que la navigation, les espaces de travail partagés, les conditions d'éclairage et les salles de réunion. Ce travail constitue une base solide pour les améliorations futures et soutient l'intégration des considérations d'accessibilité dans la planification et les mises à niveau continues des installations.

## Mesures

### **Objectif 1: Identifier et corriger les principaux obstacles à l'accessibilité dans les espaces physiques en :**

- Réalisant un examen des entrées des bâtiments, des voies de circulation et des principales zones intérieures afin d'identifier les lacunes en matière d'accessibilité d'ici décembre 2026.
- Apporter des améliorations ciblées pour traiter les priorités (p. ex. ajouter ou ajuster des rampes, améliorer l'éclairage, modifier l'agencement du mobilier, revoir l'emplacement des barres d'appui), lorsque cela est possible, d'ici juin 2028
- Corriger les petits problèmes d'accessibilité au fur et à mesure de leur identification dans le cadre de l'entretien et des mises à jour régulières (p. ex. ajustement de la quincaillerie de porte, amélioration de l'éclairage, dégagement des voies de circulation, mise à jour de la signalisation).

### **Objectif 2: Améliorer la navigation et l'orientation dans l'ensemble des installations en :**

- Révisant la signalisation existante, l'éclairage et les repères de navigation afin d'identifier les lacunes d'ici décembre 2026.
- Installant ou mettant à jour les éléments de signalisation et d'orientation (p. ex. signalisation visuelle plus claire, amélioration de l'éclairage, indicateurs tactiles lorsque possible) dans les zones prioritaires d'ici décembre 2028.
- Continuant de mettre à jour les éléments d'orientation à mesure que les espaces évoluent ou sont réaménagés.

### **Objectif 3: Améliorer l'accessibilité des espaces partagés et collaboratifs en :**

- Révisant les salles de réunion, cuisines, toilettes et aires communes afin d'identifier les obstacles d'ici mars 2027.
- Apportant des ajustements pratiques (p. ex. réaménagement des espaces, ajout de sièges accessibles, amélioration de l'accessibilité et des dégagements), lorsque cela est possible, entre 2028 et 2029.
- Aménageant les espaces de réunion et partagés en tenant compte de l'accessibilité dès leur conception à l'avenir.

### **Objectif 4: Améliorer l'accessibilité des espaces de réunion et de présentation en :**

- Évaluant les espaces de réunion et de présentation afin d'examiner l'acoustique, les lignes de visibilité et l'aménagement d'ici décembre 2027.
- Mettant en place des améliorations telles que de meilleures configurations de sièges ou des options d'aide auditive lorsque cela est possible entre 2028 et 2029.

**Objectif 5: Intégrer l'accessibilité dans les futurs projets et la planification des installations en :**

- Intégrant les principes d'accessibilité et de conception inclusive dans tous les projets de rénovation, de modernisation et de planification des espaces à partir de 2027.
- Appliquant ces considérations dans les futures décisions et améliorations liées aux installations.

**Domaine 3: Technologies de l'information et des communications (TIC)****Nos objectifs en matière d'accessibilité**

Assurer l'accessibilité des contenus et des technologies numériques

**Niveau actuel d'accessibilité**

Termont Montréal Inc. fournit de l'information destinée au public par l'entremise de son site Web, incluant des détails sur ses services et ses options de contact. Le site intègre certaines pratiques axées sur l'accessibilité, telles que des textes de liens descriptifs et une structure de navigation claire, ce qui favorise l'utilisation pour les personnes ayant recours à des technologies d'assistance.

Par ailleurs, des occasions d'amélioration existent pour renforcer cette base. Des éléments tels que le texte alternatif pour les images, la structure des titres, les étiquettes des formulaires et la navigation au clavier pourraient être davantage optimisés afin d'améliorer l'accès pour un plus large éventail d'utilisateurs. Dans l'ensemble, l'approche actuelle constitue un point de départ positif et offre une voie claire vers des améliorations continues à mesure que l'accessibilité est davantage intégrée aux pratiques numériques.

**Mesures****Objectif 1: Comprendre et améliorer l'accessibilité de nos contenus et plateformes numériques en :**

- Réalisant une évaluation complète de l'accessibilité de notre site Web afin d'identifier les points forts et les aspects à améliorer d'ici décembre 2026.
- Élargissant cette évaluation aux principaux actifs numériques (p. ex. documents, formulaires et applications Web) d'ici juin 2027
- Utilisant les résultats pour prioriser et commencer à corriger les lacunes en matière d'accessibilité, avec des améliorations mises en œuvre progressivement entre 2028 et 2029

**Objectif 2: Établir des normes claires pour des contenus et conceptions numériques accessibles en :**

- Élaborant des lignes directrices et des modèles de contenu accessibles (p. ex. pour les documents, le contenu Web et les formulaires) conformes aux normes reconnues telles que les WCAG et la norme CAN/ASC-EN 301 549 d'ici mars 2027.
- Appliquant ces normes à tout nouveau contenu numérique et aux mises à jour de plateformes à partir de 2027.

Continuant d'améliorer et d'élargir ces normes à mesure que les pratiques numériques évoluent

**Objectif 3: Renforcer les connaissances du personnel et la cohérence des pratiques numériques accessibles en :**

- Offrant de la formation en accessibilité aux employés impliqués dans la création, la gestion ou la publication de contenu numérique, à partir de septembre 2027.
- Renforçant les pratiques accessibles à l'aide de lignes directrices, d'outils et de mises à jour régulières afin de soutenir leur application au quotidien.

**Objectif 4: Intégrer l'accessibilité dans les mises à jour numériques et les processus d'approvisionnement en :**

- Intégrant des exigences d'accessibilité (p. ex. WCAG, CAN/ASC-EN 301 549) dans la conception, le développement et l'acquisition de nouveaux systèmes et contenus numériques ou mis à jour (p. ex. sites Web, documents, formulaires et plateformes internes) d'ici décembre 2027.
- Mettant en place un processus permettant d'évaluer et de confirmer l'accessibilité des nouveaux outils et plateformes numériques avant leur mise en service ou leur déploiement (p. ex. vérifications d'accessibilité, confirmation des fournisseurs ou tests avec des technologies d'assistance) d'ici mars 2028
- Intégrant l'accessibilité dans les cycles de mise à jour réguliers en incluant des vérifications d'accessibilité dans la publication de contenu, les mises à jour de systèmes et les changements de conception, et en poursuivant le développement de ces pratiques au fil du temps.

**Objectif 5 : Explorer et mettre en œuvre des technologies de communication accessibles lorsque cela est approprié en :**

- Évaluant les possibilités d'introduire des outils de communication accessibles (p. ex. sous-titrage en temps réel, systèmes d'aide auditive) dans les environnements de réunion d'ici décembre 2027.
- Mettant en œuvre les solutions prioritaires lorsque cela est possible entre 2028 et 2029, et en poursuivant leur amélioration au fil du temps

## **Area 4: Communication, autre que les TIC**

### **Notre objectif en matière d'accessibilité**

Assurer des services et des espaces sans obstacles pour les personnes en situation de handicap. Cela inclut l'utilisation de la langue des signes américaine (ASL), de la langue des signes québécoise (LSQ) et des langues des signes autochtones.

### **Niveau actuel d'accessibilité**

Termont Montréal Inc. communique avec ses employés et ses parties prenantes externes par divers canaux, notamment les réunions, les échanges verbaux, les documents écrits, la signalisation et d'autres communications en personne. L'organisation a commencé à examiner ses pratiques de communication afin de mieux comprendre la manière dont l'accessibilité est actuellement prise en compte dans l'ensemble de ces canaux, tout en continuant d'utiliser des méthodes établies pour diffuser l'information opérationnelle et organisationnelle.

## Mesures

### **Objectif 1: S'assurer que la communication est claire, accessible et facile à comprendre dans tous les formats en :**

- Révisant les pratiques de communication actuelles (p. ex. réunions, présentations, documents écrits) afin d'identifier les lacunes en matière d'accessibilité d'ici décembre 2026.
- Élaborant et mettant en place des lignes directrices de communication accessible (p. ex. langage clair, mise en forme, structure des documents) d'ici mars 2027.
- Appliquant ces lignes directrices à l'ensemble des canaux de communication et en les améliorant continuellement au fil du temps.

### **Objectif 2: Offrir un processus clair pour demander des soutiens en communication et des formats alternatifs en :**

- Établissant un processus permettant aux employés et aux visiteurs de demander des soutiens en communication (p. ex. gros caractères, audio, langage clair, interprétation en langue des signes lorsque approprié) d'ici juin 2027.
- Communiquant la disponibilité de ces soutiens par les canaux internes et externes d'ici septembre 2027.  
Améliorant ce processus au fil du temps en fonction des commentaires et de son utilisation.

### **Objectif 3: Améliorer la signalisation et l'orientation pour faciliter la navigation en :**

- Révisant la signalisation et les systèmes d'orientation dans l'ensemble des installations afin d'identifier les lacunes en matière d'accessibilité d'ici décembre 2026.
- Mettant à jour la signalisation prioritaire afin d'améliorer sa clarté et son accessibilité (p. ex. design visuel, pictogrammes, lisibilité et, lorsque possible, éléments tactiles ou en braille) d'ici juin 2028.
- Continuant d'améliorer la signalisation dans le cadre des mises à jour régulières et des changements aux installations.

### **Objectif 4: Renforcer les pratiques de création et de publication de contenu accessible en :**

- Révisant les contenus numériques et écrits (p. ex. documents, contenu Web, médias sociaux) afin d'évaluer leur conformité aux pratiques d'accessibilité d'ici décembre 2027.
- Élaborant des modèles et des normes de contenu accessibles afin de favoriser une communication cohérente et accessible d'ici mars 2028.
- Mettant en place des processus de révision et d'assurance qualité pour soutenir l'accessibilité des communications à l'avenir.

### **Objectif 5: Build staff knowledge and capacity in accessible communication by :**

- Offrant de la formation en accessibilité adaptée aux rôles pour les employés impliqués dans la création et la publication de contenu, à partir de septembre 2027.
- Renforçant les pratiques de communication accessible par des lignes directrices continues et des mises à jour pratiques.

## Domaine 5: Approvisionnement en biens, services et installations

### Notre objectif en matière d'accessibilité :

Assurer que l'achat de biens, de services et d'installations soit accessible.

### Niveau actuel d'accessibilité

Termont Montréal Inc. a commencé à explorer la manière dont l'accessibilité peut être intégrée à ses pratiques d'approvisionnement et identifie des occasions de renforcer ce domaine. Les approches actuelles en matière d'approvisionnement répondent aux besoins opérationnels, les équipes prenant leurs décisions d'achat selon les processus et exigences en place.

À mesure que ces travaux évoluent, il existe une occasion d'intégrer de façon plus cohérente l'accessibilité dans les systèmes d'approvisionnement, la sélection des fournisseurs et les processus d'évaluation. La mise en place de pratiques plus normalisées entre les équipes contribuera à soutenir une approche plus coordonnée et inclusive. Dans l'ensemble, ces premiers progrès constituent une base solide pour intégrer l'accessibilité dans les décisions d'approvisionnement futures.

### Mesures

#### Objectif 1: Commencer à intégrer l'accessibilité dans les processus et outils d'approvisionnement en :

- Révisant les outils, systèmes et modèles d'approvisionnement actuels afin d'identifier les principaux obstacles à l'accessibilité et les améliorations prioritaires d'ici décembre 2026.
- Mettant à jour les modèles ou listes de vérification d'approvisionnement afin d'inclure au moins une étape claire liée à l'accessibilité (p. ex. prise en compte de l'accessibilité dans la planification ou la documentation) d'ici mars 2027.
- Appliquant ces mises à jour de manière uniforme dans les équipes et en les améliorant continuellement au fil du temps.

#### Objectif 2: Intégrer l'accessibilité dans la sélection et l'évaluation des fournisseurs en :

- Ajoutant des considérations simples liées à l'accessibilité dans les processus de sélection des fournisseurs (p. ex. une question sur l'accessibilité ou les pratiques inclusives) d'ici juin 2027.
- Intégrant l'accessibilité comme un facteur parmi d'autres dans les processus d'évaluation et de prise de décision d'ici décembre 2027.
- Continuant de renforcer la sensibilisation aux fournisseurs inclusifs et diversifiés dans le cadre des activités d'approvisionnement.

#### Objectif 3: Renforcer l'accessibilité dans les pratiques d'approvisionnement numérique (au besoin) en :

- Intégrant des normes d'accessibilité reconnues (p. ex. CAN/ASC-EN 301 549) dans l'acquisition de nouveaux produits et services numériques ou leur mise à jour d'ici décembre 2027.
- Mettant en place un processus permettant d'évaluer et de confirmer que les nouveaux outils et systèmes numériques répondent aux exigences d'accessibilité avant leur achat ou leur mise en service d'ici mars 2028.

- Veillant à ce que l'accessibilité soit prise en compte lors de la sélection, du renouvellement ou de la mise à jour des fournisseurs et plateformes numériques, de façon continue.

**Objectif 4: Renforcer la sensibilisation et la responsabilisation en matière d'approvisionnement accessible en :**

- Offrant une formation sur l'accessibilité numérique aux employés impliqués dans l'achat, la gestion ou le soutien des outils et systèmes numériques, à partir de septembre 2027.
- Tenant des dossiers relatifs aux évaluations d'accessibilité, à la formation et aux activités de conformité liées à l'approvisionnement numérique, à compter de 2028 et de façon continue par la suite.
- Communiquant que des mesures d'adaptation sont disponibles dans les processus d'approvisionnement et en permettant une certaine flexibilité dans les échéanciers ou les modes de soumission lorsque cela est possible, à partir de juin 2027

## **Domaine 6: Conception et prestation des programmes et des services**

**Notre objectif en matière d'accessibilité :**

S'assurer que les Canadiens reçoivent des services accessibles à tous.

### **Niveau actuel d'accessibilité**

Termont Montréal Inc. fournit des services de terminal maritime et de manutention de conteneurs aux partenaires d'expédition et à d'autres acteurs du secteur de la logistique et du transport. Ces services sont offerts par le biais de processus opérationnels établis et d'interactions régulières avec les partenaires, les entrepreneurs et les personnes accédant au terminal.

L'organisation a commencé à examiner la manière dont l'accessibilité s'intègre dans la conception et la prestation des services. Bien que les processus actuels permettent une prestation de services constante, il existe des possibilités d'intégrer l'accessibilité de façon plus intentionnelle afin de mieux répondre aux besoins d'un plus large éventail d'utilisateurs. Cela constitue une base solide pour continuer à améliorer la prestation de services de manière inclusive.

## **Mesures**

**Objectif 1: Permettre aux personnes de demander du soutien en matière d'accessibilité lors de l'utilisation de nos services en:**

- Créant un processus clair et simple pour demander des mesures d'adaptation (p. ex. besoins liés à la mobilité, à la communication ou autres besoins) d'ici décembre 2026.
- Communiquant les modalités de demande de soutien aux partenaires, entrepreneurs et visiteurs par les canaux appropriés d'ici mars 2027.
- Révisant et mettant à jour ce processus en fonction des commentaires reçus, de manière continue.

**Objectif 2: Soutenir le personnel dans la prestation de services accessibles et inclusifs en :**

- Élaborant et diffusant des lignes directrices pratiques pour les employés en contact avec des partenaires externes, entrepreneurs et visiteurs sur la manière de répondre aux besoins en matière d'accessibilité (p. ex. réponses aux demandes de mesures d'adaptation, soutien aux différents besoins de communication et assistance sur place) d'ici juin 2027.
- Offrant de la formation en accessibilité aux employés concernés, axée sur les interactions de service réelles (p. ex. communication claire, soutien aux personnes ayant des besoins de mobilité ou de communication et réponses respectueuses aux demandes), à partir de septembre 2027.
- Reinforcing accessible service practices by incorporating accessibility into team communications, onboarding, and regular reminders, and continuing to build awareness through day-to-day operations.

**Objectif 3: Améliorer la manière dont nous communiquons l'information sur l'accès et le soutien en :**

- Identifiant les informations clés liées à l'accès au site, aux soutiens disponibles et à la manière de demander de l'assistance d'ici décembre 2026.
- Rendant ces informations disponibles dans un format clair et facile à comprendre pour les visiteurs et partenaires de service d'ici juin 2027.
- Mettant à jour ces informations de façon continue afin de refléter les changements aux services ou aux conditions du site. Area 7:

## Domaine 7 : Transport

**Notre objectif en matière d'accessibilité :**

Assurer un réseau de transport fédéral sans obstacles.

### Niveau actuel d'accessibilité

Le transport ne constitue pas une composante essentielle des activités de Termont Montréal Inc., et l'organisation n'offre pas de services de transport aux employés, candidats ou au public. La majorité des personnes accèdent au site de manière autonome ou par l'entremise de fournisseurs externes. Bien que cela limite le contrôle direct sur l'accessibilité du transport, il demeure possible de faciliter l'accès en communiquant des informations claires et en répondant aux besoins individuels lorsque cela est possible.

### Mesures

**Objectif 1: Améliorer la visibilité et la clarté des points d'accès au site en :**

- Identifiant les aires de stationnement disponibles, les espaces de stationnement accessibles, les zones de débarcadère et les points d'entrée accessibles, lorsque disponibles, d'ici décembre 2026.
- Diffusant ces informations dans un format clair et facile à trouver pour les employés, entrepreneurs, candidats et visiteurs (p. ex. site Web, consignes aux visiteurs, documents d'intégration) d'ici décembre 2026.

- Mettant à jour les informations relatives à l'accès au site au fur et à mesure des changements afin d'en assurer l'exactitude dans le temps.

**Goal 2: Renforcer la communication sur la manière d'accéder au site en :**

- Élaborant et fournissant des directives claires sur l'accès au site pour les employés, entrepreneurs, candidats et visiteurs, incluant les aires de stationnement, les zones de débarcadère et les points d'entrée accessibles, d'ici juin 2027.
- Rendant cette information disponible à l'avance et en la renforçant dans les communications du site lorsque cela est approprié, d'ici juin 2027.
- Utilisant un langage simple afin de s'assurer que l'information sur l'accès au site est facile à comprendre, et en continuant de l'améliorer en fonction des commentaires reçus.

## Consultations

### Résumé

Dans le cadre des travaux de planification de l'accessibilité en vertu de la Loi canadienne sur l'accessibilité, la BCMEA a retenu les services d'experts en la matière au nom des employeurs portuaires participants afin de développer un outil d'audit en accessibilité. Les experts consultés comprenaient Adaptability Canada, le BC Centre for Ability et Meaningful Access Consulting.

Bien que Termont Montréal Inc. soit située au Québec, elle a participé à ce processus par l'entremise de sa société partenaire, SSA Marine, membre de la BCMEA. Cela a permis à TMI de bénéficier du processus plus large de consultation sur l'accessibilité dans le secteur portuaire et d'utiliser les outils et commentaires recueillis pour soutenir sa propre planification en matière d'accessibilité.

L'outil d'audit en accessibilité vise à aider les employeurs à évaluer l'accessibilité dans les domaines couverts par la Loi canadienne sur l'accessibilité et à identifier les obstacles potentiels. Il vise également à favoriser une approche plus cohérente de l'accessibilité dans les milieux de travail portuaires participants.

La rétroaction des employés a constitué une deuxième partie du processus de consultation. Les employés du secteur portuaire ont été invités à discuter confidentiellement avec un tiers indépendant de leur expérience en matière d'accessibilité au travail. Les deux volets du processus – l'apport des experts en la matière et les entrevues auprès des employés – offrent aux employeurs à la fois un outil d'évaluation structuré et des commentaires directs des employés.

Les commentaires recueillis indiquent que les employeurs participants disposent déjà d'une base solide sur laquelle s'appuyer. Les employés ont souligné la présence de gestionnaires soutenant, d'une direction réceptive, de processus existants en santé et sécurité ou de signalement des dangers, ainsi que

de certaines mesures d'accessibilité déjà en place sur certains sites. Toutefois, les employés ont également identifié des domaines où l'accessibilité pourrait être plus claire, plus uniforme et plus facile d'accès dans la pratique.

## **Processus de consultation**

Le processus de consultation a commencé par l'élaboration d'un outil d'audit en accessibilité. La BCMEA a mandaté des experts en la matière afin de soutenir ce travail et de veiller à ce que l'outil reflète les principaux domaines couverts par la Loi canadienne sur l'accessibilité, notamment l'emploi, l'environnement bâti, les technologies de l'information et des communications, les communications, l'approvisionnement, la conception et la prestation de programmes et services, ainsi que le transport, lorsque pertinent.

Grâce à son partenariat avec SSA Marine, TMI a participé à ce processus élargi et a pu s'appuyer sur le même cadre d'audit en accessibilité et les mêmes constats de consultation pour orienter sa planification en matière d'accessibilité.

Les employés ont ensuite été invités à participer à des entrevues confidentielles. La consultation était ouverte aux employés du secteur portuaire. Les employés pouvaient réserver une entrevue par lien, code QR ou courriel, et étaient informés que des mesures d'adaptation étaient disponibles lors de l'inscription. Les entrevues se sont déroulées virtuellement sur Zoom. L'occasion de participer a été communiquée par courriel et par affichage sur les lieux de travail.

La participation était volontaire. Les employés ont été informés que leurs commentaires seraient anonymisés, regroupés avec ceux d'autres participants et présentés sans identifier les employés individuellement ni distinguer leur employeur.

Les entrevues portaient sur l'expérience des employés en matière d'accessibilité au travail, notamment sur les aspects positifs, les obstacles potentiels et les améliorations qui rendraient l'accessibilité plus concrète dans la pratique. Le concept de handicap a été abordé de façon large et incluait les handicaps visibles et invisibles, les limitations physiques, les handicaps cognitifs, la neurodivergence, les limitations liées à la santé mentale, les maladies chroniques, les blessures temporaires ainsi que le rétablissement après une maladie ou une chirurgie.

## Résultats

### Emploi

L'emploi est le domaine pour lequel les employés ont fourni le plus de commentaires. Plusieurs employés ont décrit des gestionnaires ou des leaders soutenant et prêts à aider lorsque des préoccupations étaient soulevées. Les processus existants en santé et sécurité ou de signalement des dangers ont également été identifiés comme des mécanismes utiles dans certaines situations.

La principale occasion d'amélioration consiste à rendre les mesures de soutien plus faciles à trouver et à comprendre. Les employés ne savent pas toujours à qui s'adresser pour obtenir un soutien ergonomique, faire une demande d'accommodement, obtenir de l'aide à la suite d'une blessure temporaire, faciliter un retour au travail ou répondre à d'autres besoins liés à l'accessibilité. Cette situation peut être particulièrement difficile pour les nouveaux employés, les travailleurs hybrides ou les employés travaillant sur plusieurs sites.

La formation et l'accueil des nouveaux employés ont également été mentionnés. Les employés ont indiqué que les longues explications verbales, les présentations, les vidéos et les séances d'intégration virtuelles ne conviennent pas également à tous. Des options plus accessibles pourraient inclure des séances plus courtes, des démonstrations pratiques, des guides écrits étape par étape, des listes de vérification, des sous-titres ainsi que des documents auxquels les employés peuvent se référer ultérieurement.

Les employés ont aussi mentionné l'importance de mieux reconnaître les handicaps invisibles, notamment le TDAH, la neurodivergence, les troubles d'apprentissage et les besoins liés à la santé mentale. Certains commentaires ont également identifié la culture du milieu de travail comme un obstacle. Le secteur portuaire a été décrit comme physiquement exigeant et parfois marqué par la dureté, la hiérarchie, la confrontation et l'ancienneté. Bien que l'industrie présente de grandes forces, notamment le travail d'équipe, la résilience, la communication directe et l'expertise opérationnelle, les employés peuvent hésiter à demander du soutien s'ils craignent d'être perçus négativement.

### Environnement bâti

Les employés ont identifié certains obstacles physiques à l'accessibilité, particulièrement dans les installations plus anciennes et les zones d'accès sécurisées. Parmi les exemples mentionnés figuraient les portes lourdes à fermeture automatique, les escaliers, les surfaces mouillées ou glissantes et les points d'entrée conçus principalement en fonction des exigences de sécurité. Ces obstacles peuvent être difficiles pour les employés ayant des limitations de mobilité, ceux en rétablissement après une chirurgie ou ceux vivant avec des blessures temporaires.

Les employés ont également souligné que certaines mesures d'accessibilité sont déjà en place, notamment des stationnements accessibles, des toilettes adaptées, des rampes et des ouvre-portes automatiques dans certains endroits. L'occasion d'amélioration consiste à vérifier si ces mesures sont uniformes d'un site à l'autre et si les employés peuvent circuler dans le milieu de travail de façon sécuritaire et autonome, de leur arrivée jusqu'à leur départ.

### **Technologies de l'information et des communications (TIC)**

Les outils numériques ont généralement été perçus comme utiles, particulièrement pour les réunions virtuelles et la formation. Toutefois, les employés ont indiqué que les longues séances virtuelles, les formations très axées sur les diapositives et les contenus vidéo passifs peuvent être difficiles pour certaines personnes ayant des besoins d'apprentissage ou d'attention particuliers.

Les employeurs pourraient envisager une utilisation plus uniforme des sous-titres, des ordres du jour, des suivis écrits, des enregistrements ou transcriptions lorsque pertinent, ainsi que des documents de formation numériques accessibles. Des attentes plus claires concernant l'utilisation de Teams et des courriels pourraient également aider les employés à mieux gérer les interruptions, les attentes en matière de délais de réponse et les périodes de concentration.

### **Communications autres que les TIC**

Les employés ont identifié un besoin de communication plus claire concernant les mesures de soutien en accessibilité. L'information concernant les accommodements, le soutien ergonomique, les programmes d'aide aux employés ou les ressources de soutien psychologique, ainsi que les personnes-ressources en accessibilité, devrait être facile à trouver et rédigée en langage clair.

Les employés devraient également continuer d'entendre que l'accessibilité ne concerne pas uniquement les limitations physiques. Cela inclut aussi les handicaps invisibles, temporaires ou épisodiques, la neurodivergence, les limitations liées à la santé mentale, les maladies chroniques ainsi que le rétablissement après une blessure ou une maladie.

Les employés ont apprécié avoir été consultés. Communiquer les améliorations apportées en matière d'accessibilité contribuerait à démontrer que les commentaires sont pris en compte et favoriserait la confiance envers le processus.

### **Approvisionnement en biens, services et installations**

L'approvisionnement n'a pas été soulevé comme enjeu distinct lors des entrevues avec les employés. Toutefois, plusieurs constats ont des implications en matière d'approvisionnement. Cela comprend notamment l'équipement ergonomique, les portes et systèmes d'accès accessibles, les outils de formation accessibles ainsi que les services de soutien ou de counseling pouvant répondre à une variété de besoins.

L'outil d'audit en accessibilité peut aider les employeurs à intégrer l'accessibilité plus tôt dans le processus d'achat de biens, services, systèmes et installations, plutôt que de corriger les obstacles une fois les décisions déjà prises.

### **Conception et prestation de programmes et services**

Aucun obstacle précis n'a été identifié dans ce domaine lors de la consultation des employés. Les commentaires reçus portaient davantage sur l'expérience des employés au travail que sur les programmes ou services destinés à la clientèle.

### **Transport**

Aucun obstacle précis lié au transport n'a été identifié lors de la consultation des employés. Les commentaires concernant le stationnement, les parcours extérieurs, les entrées et les déplacements sur les sites de travail sont reflétés dans la section sur l'environnement bâti.

### **Conclusion**

Grâce à son partenariat avec SSA Marine, [Nom de l'entreprise] a participé à un processus élargi de consultation sur l'accessibilité dans le secteur portuaire, combinant l'apport d'experts en la matière et les commentaires des employés. L'outil d'audit offre aux employeurs une façon d'évaluer l'accessibilité dans les domaines couverts par la Loi canadienne sur l'accessibilité, tandis que les entrevues avec les employés ont permis de mieux comprendre comment l'accessibilité est vécue concrètement dans les milieux de travail portuaires.