



PLAN D'ACCESSIBILITÉ CANADA RAPPORT D'AVANCEMENT

INTRODUCTION — RAPPORT D'AVANCEMENT SUR L'ACCESSIBILITÉ

La Loi canadienne sur l'accessibilité (LCA) exige que les entreprises sous réglementation fédérale préparent et publient leur plan d'accessibilité. Le plan de TFI International et ses filiales concernées a été préparé et publié le 31 mai 2023. La LCA exige également que des rapports d'avancement annuels soient préparés et publiés. Ce rapport d'avancement a été préparé pour TFI International et ses filiales concernées.

Les filiales concernées mentionnées dans le présent document sont les suivantes: Clarke Transport inc., Cavalier Transportation Services inc., 6586856 Canada inc. (Loomis Express), Canpar Express inc., TST-CF Express, TST Expedited Services, TST Solutions L.P. (Stream Logistics), Transport 2 L.P., Laidlaw Carriers Bulk Gp inc., TFI Transport 1 inc. (JCG), TFI Transport 3. L.P. (JAF), TFI Transport 4 inc. (Kingsway Bulk), Contrans Tank Group Gp Inc., Laidlaw Carriers Van Gp Inc., 613734 Saskatchewan Ltd. (Westfreight Systems), Information Communication Services (ICS) inc., Normandin Transit inc., Contrans Flatbed Group, Laser Transport inc., Fleetway Transport inc., Gorski Bulk Transport inc., Toronto Tank Lines inc., Contrans Vrac inc., Laidlaw Carrier Bulk, Laidlaw Carrier Van, Tombro Trucking Limited, Gunter Transportation Ltd., Ulch Transport Limited, Hercules Forwarding ULC (Hercules Canada), 14291581 Canada inc. (V. Boutin Express inc), TFI Transport 11 Inc. (Papineau International, Couture et Besner [anciennement TFI Transport 6]), Normandin Transit inc., Driving Force Decks Int'l Ltd., Harv Wilkening Transport Ltd. (Edge & HWT), Kindersley Transport Ltd., Sharp Trucking Services Ltd., T-Lane Transportation inc., 4186397 Canada inc. (Winalta et TF Truckload et Logistics), TForce Logistics Canada, TForce Freight Canada, Tri-Line Carriers LP, Vedder Transport Ltd., Big Freight Systems, TFI Transport 16 L.P. (Golden International), Kelsey-Trail Trucking Ltd, Les Services JAG inc., et Keystone Western inc.

GÉNÉRALITÉS

Pour toute rétroaction sur notre plan d'accessibilité, notre rapport d'avancement, les obstacles rencontrés lors des relations avec notre organisation ou de la mise en œuvre du plan d'accessibilité, veuillez envoyer un courrier à :

TFI International
À l'attention du Vice-président des ressources humaines
8801, route transcanadienne, bureau 500
Saint-Laurent, QC, H4S 1Z6

Ou nous contacter par voie électronique à :
Courriel : ContactUs@tfiintl.com
Fax : 514 337-4200

Ou sur notre site Web à l'adresse :
www.tfiintl.com/en/contact et en choisissant « Accessibilité » dans le menu déroulant.

Pour demander une copie de notre plan d'accessibilité, de notre rapport d'étape ou pour demander à disposer de l'un des documents ci-dessus dans un autre format, veuillez nous contacter par les méthodes précisées ci-dessus.



**PLAN D'ACCESSIBILITÉ CANADA
RAPPORT D'AVANCEMENT**

EMPLOI

Dans notre plan d'accessibilité, nous avons identifié trois principales actions à mener en matière d'emploi :

- Identifier les obstacles,
- Identifier des stratégies d'atténuation,
- Former le personnel RH à l'accessibilité.

Nos progrès dans ces domaines sont résumés ci-dessous :

**PLAN D'ACCESSIBILITÉ CANADA
RAPPORT D'AVANCEMENT**

Action	Mesures	Responsabilité	Chronologie prévue	Statut	Chronologie révisée
Identifier les obstacles	Examiner les politiques et procédures d'embauche	Directeurs RH	Juin 2023	Réalisé	S.O.
Identifier les stratégies d'atténuation	Examiner et modifier les politiques et procédures d'emploi à travers le prisme de la LCA	Directeurs RH	Décembre 2023	Réalisé	S.O.
Former le personnel RH à l'accessibilité.	Rechercher et programmer des formations pour les RH concernant l'accessibilité et/ou la LCA.	Directeurs RH	Décembre 2023	En cours	Février 2025

L'ENVIRONNEMENT BÂTI

Dans notre plan d'accessibilité, nous avons identifié trois principales actions à mener en matière d'environnement bâti :

- Rechercher et évaluer des systèmes d'ouverture automatique des portes,
- Configurations de bureau

Nos progrès dans ces domaines sont résumés ci-dessous :

Action	Mesures	Responsabilité	Chronologie prévue	Statut	Chronologie révisée
Rechercher et évaluer des systèmes d'ouverture automatique des portes.	Dresser un inventaire des bâtiments dépourvus de cette fonctionnalité et étudier la possibilité de l'ajouter.	Vice-président, immobilier	En cours	En progression	S.O.
Configurations de bureau	Pour les employés à mobilité réduite (c.-à-d. qui ont des difficultés avec les escaliers),		En cours	En progression	S.O.

**PLAN D'ACCESSIBILITÉ CANADA
RAPPORT D'AVANCEMENT**

	envisagez de fournir un espace de bureau au rez-de-chaussée ou d'offrir la possibilité de travailler à domicile				
--	---	--	--	--	--

TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION ET DE LA COMMUNICATION (TIC)

Dans notre plan d'accessibilité, nous avons identifié les trois principales actions à mener en matière de TIC :

- S'assurer que les applications achetées sont accessibles et utilisables,
- Fournir aux utilisateurs des technologies d'assistance en fonction des besoins,
- Examiner les sites Web de l'entreprise pour s'assurer qu'ils sont conformes aux normes mondiales en matière d'accessibilité

Nos progrès dans ces domaines sont résumés ci-dessous :

Action	Mesures	Responsabilité	Chronologie prévue	Statut	Chronologie révisée
S'assurer que les applications achetées sont accessibles et utilisables	Exploiter les normes d'accessibilité et de convivialité pour les activités de développement	Vice-président, technologies de l'information	En cours	En progression	S.O.
Fournir aux utilisateurs des technologies d'assistance en fonction des besoins	Lorsqu'un besoin de technologie d'assistance est identifié (par exemple, synthèse vocale, dictée, sous-titrage, interprète en ASL), des recherches doivent être menées et des mesures doivent être prises pour se procurer la technologie nécessaire.	Vice-président, technologies de l'information	En cours	En progression	S.O.
Examiner les sites Web de l'entreprise pour	Réaliser un audit du site Web actuel pour connaître son niveau	Vice-présidente, marketing et communications	En cours	En progression	S.O.

**PLAN D'ACCESSIBILITÉ CANADA
RAPPORT D'AVANCEMENT**

s'assurer qu'ils sont conformes aux normes mondiales en matière d'accessibilité	actuel d'accessibilité et mettre en œuvre des considérations d'accessibilité pendant les phases de conception et de développement de notre nouveau site Web.				
---	--	--	--	--	--

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

Dans notre plan d'accessibilité, nous avons indiqué notre intention de centrer nos consultations autour des personnes handicapées. Nous avons fait des progrès dans cette initiative en demandant à nos partenaires d'affaires RH de solliciter les commentaires de ce groupe désigné lors des réunions annuelles sur l'équité en matière d'emploi avec leurs divisions respectives.

Tout au long de l'année, nous avons continué à rendre notre rapport annuel disponible en ligne et en version imprimée, ainsi qu'à nous assurer que nos appels avec les actionnaires sont audibles et transcrits.

ACQUISITION DE BIENS, DE SERVICES ET D'INSTALLATIONS

Dans notre plan d'accessibilité, nous avons identifié trois principales actions à mener en matière d'acquisition de biens, de services et d'installations :

- Formation à l'accessibilité dispensée aux personnes responsables de l'acquisition afin de les sensibiliser aux normes d'accessibilité et aux obstacles potentiels dans le processus d'acquisition.

Nos progrès dans ce domaine sont résumés ci-dessous :

Action	Mesures	Responsabilité	Chronologie prévue	Statut	Chronologie révisée
Formation à l'accessibilité dispensée aux personnes responsables de l'acquisition afin de les sensibiliser aux normes d'accessibilité et aux obstacles potentiels dans le processus d'acquisition.	Formation	Directeurs RH	Décembre 2023	En progression	Décembre 2024

PLAN D'ACCESSIBILITÉ CANADA RAPPORT D'AVANCEMENT

CONCEPTION ET PRESTATION DE PROGRAMMES ET DE SERVICES

Comme nous l'avons mentionné plus tôt dans ce rapport, nous continuons à évaluer notre site Web pour nous assurer qu'il est conforme aux normes mondiales d'accessibilité et que tous les utilisateurs bénéficient des technologies d'assistance correspondant à leurs besoins. Notre examen de ces mesures est bien en cours.

Chaque fois que la formation est dispensée en interne ou par le biais d'une ressource externe, nous veillons à ce que tous les participants reçoivent un préavis suffisant pour demander préalablement des mesures d'adaptation. En outre, l'entreprise veille à ce que tous les programmes de formation dispensés en interne soient réalisés à l'aide d'un modèle hybride d'équipes en personne et sur la plateforme Teams, où l'audio peut être enregistré et transcrit. Les formateurs font également des copies de toutes les notes mises à l'écran et les partagent numériquement afin qu'elles puissent être utilisées par des loupes d'écran et/ou lues à voix haute, si nécessaire.

TRANSPORTS

Dans notre plan d'accessibilité, nous avons identifié une mesure à prendre pour veiller à ce que les véhicules de la flotte soient équipés de dispositifs de sécurité améliorés, tels que des avertissements sonores de sortie de voie, des notifications automatisées de limitation de vitesse et des transmissions automatiques. Depuis 2023, la mise à jour de nos flottes avec ces équipements progresse. Tous les véhicules appartenant à l'entreprise utilisés pour le transport de ligne comprennent désormais les dispositifs de sécurité améliorés décrits, et tous les nouveaux véhicules achetés pour remplacer les modèles plus anciens sont équipés d'une transmission automatique. Nous travaillons actuellement à la modernisation de notre flotte dédiée aux colis et courrier et nous travaillons avec nos propriétaires exploitants pour installer les dispositifs de sécurité améliorés dans leurs propres véhicules.

FORMATION

Dans notre plan d'accessibilité, nous avons déclaré que nous élaborerions un programme de formation interne pour le personnel, qui couvrirait des sujets tels que la communication avec les personnes handicapées et l'identification des obstacles à l'accessibilité. Notre plan était de développer cette formation en 2023/2024 et de la déployer d'ici 2024/2025. Ce programme est encore en cours d'élaboration, mais nous croyons que les échéanciers identifiés dans le Plan d'accessibilité sont toujours tenables.

CONSULTATIONS

Des enquêtes sont menées auprès des employés pour connaître leur expérience d'accès à notre organisation. Nous avons également interrogé des parties externes sur les obstacles perçus. Ces informations nous ont éclairés sur les initiatives que nous envisagerons au cours de l'année.

PLAN D'ACCESSIBILITÉ CANADA RAPPORT D'AVANCEMENT

Nos directeurs des ressources humaines ont effectué des recherches et consulté des prestataires de formation, des associations et les réseaux juridiques appropriés pour trouver les programmes de formation les plus utiles pour les initiatives décrites plus haut dans ce rapport.

Tout au long de l'année, nous avons également consulté les employés au cas par cas à chaque fois qu'une demande d'aménagement permanent ou temporaire a été faite. Chaque demande d'aménagement est traitée de manière unique, avec la contribution de l'employé sur ce dont il a besoin pour réussir dans son rôle.

COMMENTAIRES

Les commentaires provenant de différentes sources ont été reçus, mais le plus souvent il s'agissait de commentaires directs faits par un employé à son directeur. Ces commentaires sont résumés ci-dessous.

Modification de l'équipement — Bruit :

Fin 2023, un employé s'est adressé à son superviseur pour l'informer qu'il avait récemment reçu un implant cochléaire et que le bruit des machines dans l'entrepôt l'empêchait de mener à bien ses journées de travail sans être gêné. En collaborant avec l'employé pour déterminer l'interférence de la machine avec son implant cochléaire, l'entreprise a pu se procurer des équipements de protection individuelle (EPI) confortables qui ont réduit les niveaux de bruit de façon à ce que l'employé puisse continuer à travailler sans inconfort.

Modification du lieu de travail — Espace de bureau :

En 2023 et 2024, plusieurs employés ont signalé des difficultés liées à la configuration de leurs bureaux. Certains de ces employés avaient des problèmes de santé préexistants qui devaient être pris en considération, tandis que d'autres n'avaient aucun problème de santé, mais éprouvaient de l'inconfort. L'entreprise a engagé un spécialiste externe en évaluation ergonomique pour examiner non seulement les configurations des bureaux des employés qui exprimaient un inconfort, mais aussi ceux de tous les employés du département. Des commentaires reçus depuis indiquent que l'entreprise a pu ajuster correctement les conditions de travail pour qu'elles soient plus confortables et favorables pour tous.

Modification temporaire du travail

En 2023 et 2024, TFI et ses filiales ont continué d'offrir un travail temporairement modifié à tout employé blessé au travail. Lors de chaque discussion, des commentaires ont été sollicités auprès de l'employé, du syndicat (le cas échéant) et de la commission des accidents du travail compétente. Les retours reçus de ces sources ont été utilisés et pris en compte non seulement pour la réclamation initiale, mais également pour toutes les réclamations futures liées.



PLAN D'ACCESSIBILITÉ CANADA RAPPORT D'AVANCEMENT No 2

INTRODUCTION – RAPPORT D'AVANCEMENT SUR L'ACCESSIBILITÉ

La *Loi canadienne sur l'accessibilité* (LCA) exige que les entreprises sous réglementation fédérale élaborent et publient leur plan d'accessibilité. Le plan de TFI International et de ses filiales concernées a été élaboré et publié le 31 mai 2023. La LCA impose également la préparation et la publication de rapports d'avancement annuels. Ce document constitue le deuxième rapport d'avancement, préparé pour TFI International et ses filiales concernées, comme détaillé ci-dessous.

Les filiales visées mentionnées dans ce document incluent : Clarke Transport Inc., Cavalier Transportation Services Inc., 6586856 Canada Inc. (Loomis Express), Canpar Express Inc., TST-CF Express, TST Expedited Services, TST Solutions L.P. (Stream Logistics), Transport 2 L.P., Laidlaw Carriers Bulk Gp Inc., TFI Transport 1 Inc. (JCG), TFI Transport 3. L.P. (JAF), TFI Transport 4 Inc. (Kingsway Bulk), Contrans Tank Group Gp Inc., Laidlaw Carriers Van Gp Inc., 613734 Saskatchewan Ltd. (Westfreight Systems), Information Communication Services (ICS) Inc., Normandin Transit Inc., Contrans Flatbed Group, Laser Transport Inc., Fleetway Transport Inc., Gorski Bulk Transport Inc., Toronto Tank Lines Inc., Contrans Vrac Inc., Laidlaw Carrier Bulk, Laidlaw Carrier Van, Tombro Trucking Limited, Gunter Transportation Ltd., Ulch Transport Limited, Hercules Forwarding ULC (Hercules Canada), 14291581 Canada Inc. (V. Boutin Express Inc.), TFI Transport 11 Inc. (Papineau International, Couture, & Besner [anciennement TFI Transport 6]), Normandin Transit Inc., Driving Force Decks Int'l Ltd., Harv Wilkening Transport Ltd. (Edge & HWT), Kindersley Transport Ltd., Sharp Trucking Services Ltd., T-Lane Transportation Inc., 4186397 Canada Inc. (Winalta & TF Truckload & Logistics), TForce Logistics Canada, TForce Freight Canada, Tri-Line Carriers LP, Vedder Transport Ltd., Big Freight Systems, TFI Transport 16 L.P. (Golden International), Kelsey-Trail Trucking Ltd., Les Services JAG Inc., et Keystone Western Inc.

GÉNÉRALITÉS

Pour tout commentaire concernant notre plan d'accessibilité, notre rapport d'avancement, les obstacles rencontrés lors des interactions avec notre organisation ou la mise en œuvre du plan d'accessibilité, veuillez les envoyer par la poste à :

TFI International
À l'attention de : Vice-président des ressources humaines
8801 route Transcanadienne, bureau 500
Saint-Laurent, QC H4S 1Z6

Ou nous contacter par voie électronique :

Courriel : ContactUs@tfiintl.com

Télécopieur : 514 337-4200

Ou par l'intermédiaire de notre site Web, à l'adresse <https://www.tfiintl.com/fr/contact/>, en sélectionnant l'option « Accessibilité » dans le menu déroulant.

PLAN D'ACCESSIBILITÉ CANADA RAPPORT D'AVANCEMENT No 2

Pour demander une copie de notre plan d'accessibilité, de nos rapports d'avancement, ou pour obtenir l'un de ces documents dans un autre format, veuillez nous contacter en utilisant les coordonnées susmentionnées.

EMPLOI

Dans notre plan d'accessibilité, nous avons défini trois actions prioritaires en matière d'emploi :

- Identifier les obstacles à l'accessibilité,
- Définir des stratégies d'atténuation,
- Offrir une formation sur l'accessibilité au personnel des ressources humaines.

Nos progrès dans ces domaines sont résumés ci-dessous :

Action	Mesures	Responsabilité	Échéancier prévu	État	Échéancier révisé
Identifier les obstacles à l'accessibilité	Examiner les politiques et pratiques d'embauche	Directeurs et directrices des ressources humaines	Juin 2023	Terminé	S.O.
Définir des stratégies d'atténuation	Réviser et adapter les politiques et pratiques d'emploi en conformité avec la LCA	Directeurs et directrices des ressources humaines	Décembre 2023	Terminé	S.O.
Offrir une formation sur l'accessibilité au personnel des ressources humaines	Rechercher et planifier des formations sur l'accessibilité et/ou la LCA pour les ressources humaines	Directeurs et directrices des ressources humaines	Février 2025	Terminé en juillet 2024	S.O.

L'ENVIRONNEMENT BÂTI

Dans notre plan d'accessibilité, nous avons défini deux actions prioritaires en matière d'environnement bâti :

- Recherche et évaluation de systèmes d'ouverture automatique des portes,
- Aménagements de postes de travail

Nos progrès dans ces domaines sont résumés ci-dessous :

Action	Mesures	Responsabilité	Échéancier prévu	État	Échéancier révisé
Recherche et évaluation de systèmes d'ouverture automatique des portes	Dresser un inventaire des bâtiments dépourvus de cette fonctionnalité et étudier la faisabilité de son ajout	Vice-président, Immobilier	En cours	En développement	S.O.
Aménagements de postes de travail	Pour les employés à mobilité réduite (p. ex., ayant des difficultés avec les escaliers), envisager de fournir un espace de bureau au rez-de-chaussée ou des aménagements de travail à domicile		En cours	En développement	S.O.

TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION ET DE LA COMMUNICATION (TIC)

Dans notre plan d'accessibilité, nous avons défini trois actions prioritaires en matière de TIC:

- S'assurer que les applications achetées sont accessibles et utilisables,
- Fournir aux utilisateurs des technologies d'assistance selon leurs besoins,
- Examiner les sites web de l'entreprise pour garantir leur conformité aux normes mondiales en matière d'accessibilité.

Nos progrès dans ces domaines sont résumés ci-dessous :

Action	Mesures	Responsabilité	Échéancier prévu	État	Échéancier révisé
S'assurer que les applications achetées sont accessibles et utilisables	Intégrer les normes d'accessibilité et de convivialité dans les activités de développement	Vice-président, Technologies de l'information	En cours	En progression	S.O.
Fournir aux utilisateurs des technologies d'assistance selon leurs besoins	Lorsqu'un besoin de technologie d'assistance est identifié (p. ex., synthèse vocale, dictée, sous-titrage, interprète en langue des signes américaine), effectuer des recherches et prendre des mesures pour acquérir la technologie requise	Vice-président, Technologies de l'information	En cours	En progression	S.O.
Examiner les sites web de l'entreprise pour garantir leur conformité aux normes mondiales en matière d'accessibilité	Effectuer un audit du site web actuel pour évaluer son niveau d'accessibilité et intégrer les exigences en matière d'accessibilité lors des phases de conception et de développement du nouveau site web	Gestionnaire, Marketing et communication	En cours	En progression	S.O.

COMMUNICATION, AUTRE QUE LES TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION ET DE LA COMMUNICATION

Dans notre plan d'accessibilité, nous avons exprimé notre intention de mener des échanges ciblés avec les personnes en situation de handicap. Nous avons progressé dans cette initiative en demandant à nos partenaires d'affaires en ressources humaines de recueillir les commentaires de ce groupe désigné lors des réunions annuelles sur l'équité en matière d'emploi avec leurs divisions respectives ; cette pratique se poursuit chaque année.

Tout au long de l'année, nous avons continué de rendre notre rapport annuel disponible en ligne et en version imprimée, tout en veillant à ce que nos appels avec les actionnaires soient audibles et transcrits.

ACQUISITION DE BIENS, DE SERVICES ET D'INSTALLATIONS

Dans notre plan d'accessibilité, nous avons défini une action prioritaire en matière d'acquisition de biens, de services et d'installations :

- Offrir une formation sur l'accessibilité aux responsables de l'acquisition afin de les sensibiliser aux normes d'accessibilité et aux obstacles potentiels dans le processus d'acquisition.

Nos progrès dans ce domaine sont résumés ci-dessous :

Action	Mesures	Responsabilité	Échéancier prévu	État	Échéancier révisé
Offrir une formation sur l'accessibilité aux responsables de l'acquisition afin de les sensibiliser aux normes d'accessibilité et aux obstacles potentiels dans le processus d'acquisition	Formation	Directeurs et directrices des ressources humaines	Décembre 2024	Terminé	S.O.

CONCEPTION ET PRÉSENTATION DE PROGRAMMES ET DE SERVICES

Comme mentionné précédemment dans ce rapport, nous continuons d'examiner notre site web pour veiller à sa conformité aux normes mondiales en matière d'accessibilité et à ce que tous les utilisateurs bénéficient des technologies d'assistance selon leurs besoins. Cet examen est en cours.

Chaque fois qu'une formation est offerte, que ce soit en interne ou par un fournisseur externe, nous veillons à ce que les participants reçoivent un préavis suffisant pour demander des mesures d'accommodement à l'avance. De plus, l'entreprise veille à ce que tous les programmes de formation donnés en interne soient offerts selon un modèle hybride, combinant la participation en personne et à distance via la plateforme Teams, où l'audio peut être enregistré et transcrit. Les formateurs fournissent également des versions numériques de toutes les notes projetées à l'écran, afin qu'elles puissent être utilisées par des logiciels de grossissement d'écran ou lues par des lecteurs d'écran, si nécessaire.

TRANSPORTS

Dans notre plan d'accessibilité, nous avons défini une action visant à équiper les véhicules de la flotte de dispositifs de sécurité améliorés, tels que des avertisseurs sonores de sortie de voie, des notifications automatisées de limitation de vitesse et des transmissions automatiques. Depuis 2023, nous avons progressé dans la mise à jour de nos flottes avec ces équipements. Tous les véhicules appartenant à l'entreprise utilisés pour le transport de ligne sont désormais équipés des dispositifs de sécurité améliorés mentionnés, et tous les nouveaux véhicules achetés pour remplacer les modèles plus anciens sont dotés de transmissions automatiques. Nous travaillons actuellement à la modernisation de notre flotte dédiée aux colis et à la messagerie, ainsi qu'avec nos propriétaires exploitants afin qu'ils installent ces dispositifs de sécurité améliorés dans leurs propres véhicules.

FORMATION

Dans notre plan d'accessibilité, nous avons indiqué que nous élaborerions un programme de formation interne pour le personnel, couvrant des sujets tels que la communication avec les personnes en situation de handicap et l'identification des obstacles à l'accessibilité. Notre objectif était de développer cette formation en 2023-2024 et de la déployer d'ici 2024-2025. Ce programme est encore en cours d'élaboration, mais tout le personnel des ressources humaines au Canada a suivi une formation sur les « normes d'accessibilité » offerte par les Services de prévention et de sécurité au travail (WSPS). Le programme de formation interne devrait être finalisé d'ici la fin de 2025 et déployé auprès des divisions de TFI d'ici 2026.

CONSULTATIONS

Des enquêtes sont menées auprès des employés pour recueillir leurs expériences concernant l'accès à notre organisation. Nous avons également sondé des tiers au sujet des obstacles perçus. Ces informations ont éclairé les initiatives que nous continuerons d'examiner au fil de l'année.

Nos directeurs et directrices des ressources humaines ont effectué des recherches et consulté des prestataires de formation, des associations et des réseaux juridiques appropriés pour identifier les programmes de formation les plus pertinents pour les initiatives décrites précédemment dans ce rapport.

Tout au long de l'année, nous avons également consulté les employés au cas par cas lorsqu'un accommodement permanent ou temporaire a été requis. Chaque demande d'accommodement est traitée de manière individualisée, en tenant compte des besoins exprimés par l'employé pour bien accomplir ses tâches.

RETOURS D'EXPÉRIENCE

Les retours d'expérience ont été recueillis de diverses sources, mais le plus souvent sous forme de commentaires directs d'un employé à son responsable. Ces retours sont résumés ci-dessous.

Modification de l'équipement – Bruit :

À la fin de 2023, un employé a informé son superviseur qu'il avait récemment reçu un implant cochléaire et que le bruit des machines dans l'entrepôt rendait sa journée de travail pénible. En collaboration avec l'employé, l'entreprise a évalué l'impact de ce bruit sur son implant. Grâce à cette démarche, elle a pu lui fournir un équipement de protection individuelle (EPI) confortable, qui a permis de réduire les nuisances sonores à un niveau tolérable, lui permettant ainsi de poursuivre son travail dans de meilleures conditions.

Modification du lieu de travail – Espace de bureau :

Tout au long de 2023, 2024 et 2025, plusieurs employés ont signalé des difficultés avec la configuration de leur bureau ou espace de travail. Certains de ces employés présentaient des conditions médicales préexistantes qui devaient être prises en compte, tandis que d'autres, sans conditions médicales, ressentaient de l'inconfort. L'entreprise a continué de faire appel à un spécialiste externe en ergonomie pour examiner non seulement les configurations des postes des employés ayant exprimé un inconfort, mais aussi celles de l'ensemble du département. En se basant sur les commentaires de certains employés, l'entreprise a pu ajuster les conditions de travail pour les rendre plus confortables et favorables pour tous.



Aménagements temporaires du travail :

Tout au long de 2023, 2024 et 2025, TFI et ses filiales ont continué d'offrir des aménagements temporaires du travail à tout employé blessé dans l'exercice de ses fonctions. Au cours de ces discussions, des commentaires ont été recueillis auprès de l'employé, du syndicat (le cas échéant) et de l'organisme compétent en matière d'accidents du travail. Ces commentaires ont été pris en compte non seulement pour la réclamation initiale, mais également pour toutes les demandes futures de même nature.