

Plan d'accessibilité de Trans Mountain

décembre 2022

Table des matières

1.0	Message de la présidente-directrice générale, Dawn Farrell	3
2.0	Général.....	4
	Introduction.....	4
	Coordonnées.....	4
	Consultations.....	4
3.0	Domaines prioritaires	5
	Emploi	5
	Environnement bâti	9
	Technologies de l'information et des communications (TIC)	11
	Communications autres que par les technologies de l'information et des communications.....	12
	Acquisition de biens, de services et d'installations	13
	Conception et prestation de programmes et de services	13
	Transport.....	13
4.0	Rétroaction.....	14

1.0 Message de la présidente-directrice générale, Dawn Farrell

Trans Mountain s'est engagée à créer un environnement inclusif pour toutes les personnes. Nous comprenons l'importance de favoriser un environnement accessible et accueillant pour nos employées et employés, nos clientes et clients, les membres de la collectivité et les organismes de réglementation. En tant qu'organisation, nous respectons et appliquons les exigences énoncées dans la *Loi canadienne sur l'accessibilité* (LCA). En raison de notre engagement envers l'accessibilité, nous intégrerons la législation sur l'accessibilité dans les politiques, procédures et programmes de notre entreprise.

Nous sommes heureux de publier notre premier Plan d'accessibilité. Le Plan fait état du travail que nous effectuons déjà en tant qu'entreprise. Il servira de base aux initiatives ultérieures qui permettront d'améliorer davantage l'accessibilité.

L'accessibilité n'est pas un objectif ponctuel. Il s'agit d'un effort permanent. Notre engagement pluriannuel décrit l'approche et les mesures que Trans Mountain mettra en place pour améliorer les possibilités offertes aux personnes en situation de handicap. Il nous permet également d'envisager des moyens d'être plus inclusifs à l'avenir.

Nous sommes ravis d'adopter une approche plus complète de l'accessibilité. Elle est soutenue par notre engagement à améliorer le milieu de travail pour que tous les individus puissent contribuer et s'épanouir.

Dawn Farrell
Présidente-directrice générale

2.0 Général

Introduction

Trans Mountain Corporation est une société d'État fédérale dont le siège social est situé à Calgary, en Alberta. Nous exploitons le seul réseau pipelinier du Canada transportant des produits pétroliers vers la côte Ouest. Notre effectif permanent compte environ 500 employées et employés qui travaillent à notre siège social de Calgary et dans nos bureaux régionaux situés le long du réseau pipelinier en Alberta, en Colombie-Britannique et dans l'État de Washington.

Trans Mountain Corporation est une filiale en propriété exclusive de la Corporation de développement des investissements du Canada (CDEV). Nous sommes dirigés par un conseil d'administration indépendant. Nous rendons compte au Parlement par le truchement de la CDEV.

Coordonnées

Pour recevoir ce document dans un format accessible qui vous convienne le mieux, veuillez contacter :

Adresse :

300 5th Avenue SW
Suite 2700
Calgary, AB T2P 5J2

Numéro de téléphone : 1 866 514-6700

Adresse courriel : info@transmountain.com

Consultations

Pour le Plan 2022, nous avons consulté les employées et employés de notre siège social à Calgary, en Alberta. Nous avons organisé un groupe de discussion pour en savoir plus sur leurs expériences au cours des différentes phases du cycle de vie professionnelle. Ce groupe nous a permis d'obtenir un échantillon représentatif des points de vue des employées et employés ayant une expérience vécue du handicap et de celles et ceux qui s'identifient comme des alliées et alliés.

Nous avons réalisé des entrevues avec dix personnes représentant un éventail de postes et de départements. Les participantes et participants ont exprimé ce qui, à leur avis, est fait pour éliminer les obstacles à l'accessibilité. Ces employées et employés ont également souligné les obstacles qui subsistent et les mesures que l'entreprise pourrait envisager de prendre pour les réduire ou les éliminer.

En 2023, Trans Mountain continuera de consulter les personnes en situation de handicap, les alliées et alliés et les autres parties prenantes. Les résultats de ces consultations seront fournis dans notre rapport d'étape sur l'accessibilité en 2023.

3.0 Domaines prioritaires

Les sept domaines prioritaires décrits à l'article 5 de la *Loi canadienne sur l'accessibilité* (LCA) sont les suivants :

- emploi
- environnement bâti
- technologies de l'information et des communications (TIC)
- communications autres que par les TIC
- acquisition de biens, de services et d'installations
- conception et la prestation de programmes et de services
- transport

Le présent Plan d'accessibilité porte principalement sur le domaine prioritaire de l'emploi, une analyse préliminaire ayant été réalisée sur les autres domaines prioritaires. Un examen complet de tous les domaines prioritaires sera entrepris en 2023.

Emploi

Trans Mountain s'est engagée à offrir des possibilités d'emploi équitables à toutes et à tous. Notre objectif est de créer un milieu de travail diversifié et inclusif, axé sur la compréhension et l'ouverture. Il est important pour nous de sensibiliser sur l'accessibilité des personnes en situation de handicap. Nous travaillons à éliminer les obstacles à l'accessibilité tout au long du cycle de vie professionnelle. Nous nous efforçons également d'exposer les préjugés et les comportements dans notre milieu de travail qui ne correspondent pas à nos objectifs et à nos valeurs. Nous offrons à nos employées et employés et à nos entrepreneurs la possibilité de se découvrir et d'apprendre mutuellement.

La diversité, l'équité et l'inclusion (DEI) sont une priorité de l'entreprise pour 2023. Le Plan d'accessibilité nous aidera à atteindre notre objectif d'inclusion.

Mesures prises actuellement

Occasions d'apprentissage en DEI

Trans Mountain offre aux employées et employés des occasions d'en apprendre plus sur les sujets liés à la DEI. Cela comprend des événements tels que les Journées de la diversité de Trans Mountain et la formation sur les préjugés inconscients. Nous proposons également des ateliers tels que « Courage, résilience et joie » et « Répercussions du trouble affectif saisonnier ». En 2021, Steve L. Robbins a organisé des séances pour notre personnel. M. Robbins est un éminent conférencier et un spécialiste du comportement humain, de la diversité et de l'inclusion. Il utilise la recherche fondée sur la science pour aider chaque personne à reconnaître les préjugés et à tirer le meilleur parti de nos différences. Toujours en 2021, Trans Mountain a offert une formation obligatoire sur la prévention du harcèlement et de la violence à l'ensemble de ses employées et employés. Cette formation proposait un contenu approprié pour les cadres, les dirigeantes et dirigeants et les contributrices et contributeurs individuels.

Les événements de ce genre nous aident à comprendre ce que signifie être soi-même en milieu de travail.

Comité sur la diversité et l'inclusion

Le comité sur la diversité et l'inclusion de Trans Mountain est composé de 13 membres. Ces membres représentent des groupes désignés dans plusieurs de nos sites et domaines d'activité. Le comité se réunit officiellement deux fois par an et tient des réunions ad hoc tout au long de l'année. Il nous aide à définir nos objectifs, programmes, politiques, communications et formations en matière d'équité en emploi.

Politiques

Trans Mountain a mis en place de nombreuses politiques qui soutiennent directement notre vision d'offrir un milieu de travail équitable, diversifié, sûr et exempt de harcèlement. Les politiques sont facilement accessibles à l'ensemble des employées et employés sur l'intranet de notre entreprise.

Les politiques qui favorisent l'accessibilité sont les suivantes :

- Politique de diversité et d'inclusion
- Politique de respect en milieu de travail
- Politique de prévention du harcèlement et de la violence

Accommodements

Les ressources humaines et notre personne-ressource en matière de handicap aident à faire en sorte que les employées et employés nécessitant des accommodements disposent d'un environnement de travail approprié. Il s'agit notamment de prendre en compte les demandes d'accommodement des employées et employés présentant des besoins permanents, épisodiques et temporaires liés à un handicap.

Politique de travail flexible

Trans Mountain croit qu'un environnement de travail flexible est un élément important pour la diversité et l'inclusion. Nous comprenons l'importance de la flexibilité dans l'emploi pour les personnes ayant des besoins variés. En 2021, Trans Mountain a élaboré une Politique de travail flexible qui décrit les modalités de travail flexible, allant du travail au bureau au travail entièrement à distance. La politique fournit des informations et des lignes directrices pour soutenir une nouvelle façon de travailler. Nous avons fourni des conseils et des ressources aux dirigeantes et dirigeants sur la façon de soutenir les employées et employés qui travaillent à distance ou au bureau. Le document d'orientation a expliqué comment être à l'écoute des besoins des travailleuses et travailleurs, de leur sentiment d'isolement et de leur santé mentale. En outre, les ressources humaines ont animé des tables rondes virtuelles pour les dirigeantes et dirigeants. On s'attend à ce que le soutien aux dirigeantes et dirigeants pour gérer efficacement les divers arrangements à distance et les besoins variables des employées et employés se poursuive.

Pratiques de recrutement et d'embauche

Trans Mountain s'est efforcée de promouvoir la diversité, l'équité et l'inclusion pendant le recrutement et l'embauche. Nous apprenons et utilisons des pratiques de recrutement et d'embauche de personnes issues de groupes en quête d'équité. Ces pratiques incluent :

- travailler avec les collectivités et les organismes pour diffuser les offres d'emploi, y compris une organisation basée en Alberta qui représente les demandeuses et demandeurs d'emploi en situation de handicap

- fournir à l'avance des questions d'entrevue
- orienter nos questions pour tenir compte des compétences non techniques
- établir un partenariat avec l'équipe de formation à l'emploi pour aider les candidates et candidats ayant des compétences pertinentes à acquérir de l'expérience

Nous avons révisé nos offres d'emploi pour encourager les candidatures de personnes appartenant à des groupes en quête d'équité. Trans Mountain a également fait preuve de souplesse en proposant des options d'entrevues à distance. Cela rend le processus de candidature plus accessible aux candidates et candidats.

Une fois les employées et employés embauchés, Trans Mountain dispose d'un processus et d'une politique d'accommodement bien documentés pour les nouvelles recrues. Les employées et employés qui ont besoin d'un soutien supplémentaire pour toute question ou tout programme lié à leur emploi peuvent obtenir une aide individuelle auprès des ressources humaines.

Déclaration volontaire

Trans Mountain continue de prendre des mesures pour comprendre les obstacles auxquels font face les personnes en situation de handicap. En 2021, nous avons mis en place un nouveau système de suivi des candidates et candidats qui a amélioré les fonctionnalités tant pour les candidates et candidats que pour l'entreprise. Plus précisément, les candidates et candidats qui cherchent un emploi peuvent déclarer volontairement faire partie d'un groupe désigné dans leur profil de candidate ou candidat. Ces renseignements éclairent un processus d'entrevue et de sélection favorable.

Nous produisons un rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi détaillant la représentation des groupes désignés. Ce rapport comprend les taux d'embauche, de promotion et de cessation d'emploi.

Le rapport souligne également nos efforts en matière d'examen des politiques, d'initiatives de formation et de sensibilisation, de maintien en poste et de cessation d'emploi.

Trans Mountain utilise les entrevues de départ comme source de renseignements sur les expériences des employées et employés au travail. Nous posons des questions précises lors des entrevues de départ pour chercher à comprendre les obstacles qui existent.

Soutien disponible

Trans Mountain offre à l'ensemble de ses employées et employés un Programme d'aide aux employés et à leur famille (PAEF). Ce réseau tiers de professionnelles et professionnels experts est accessible 24 heures sur 24, sept jours sur sept. Il offre un soutien confidentiel sur un éventail de questions allant des finances à la santé mentale, en passant par l'éducation des enfants et les dépendances.

Obstacles

Trans Mountain a reçu de la rétroaction de ses employées et employés sur les obstacles à l'accessibilité au sein de l'entreprise. Au cours des consultations, les employées et employés ont souligné les obstacles suivants à l'accessibilité liés à l'emploi :

- Les personnes en situation de handicap peuvent être réticentes à faire une déclaration volontaire sur le formulaire de sondage optionnel du personnel. Notre représentation dans ce groupe reste faible.
- Les employées et employés ont mentionné que les étapes du processus de candidature à Trans Mountain sont nombreuses. Cela peut créer des obstacles pour les candidates et candidats.
- Trans Mountain s'efforce d'améliorer la représentation des employées et employés dans tous les groupes en quête d'équité. À l'heure actuelle, nous n'avons pas de programme dédié au recrutement et à l'embauche de personnes en situation de handicap.
- On peut prévoir des accommodements pendant l'étape de l'entrevue. Nous le faisons savoir à l'ensemble des candidates et candidats. Très peu de candidates et candidats demandent ces accommodements. Il se peut que certains candidates et candidats ne comprennent pas quels accommodements peuvent être fournis.

Considérations futures

Pour éliminer les obstacles susmentionnés, Trans Mountain prévoit prendre les mesures suivantes.

Élargir notre compréhension

En 2023, nous mènerons d'autres consultations auprès des employées et employés de Trans Mountain. En consultant un plus grand nombre d'employées et employés pour obtenir leur rétroaction, nous aurons une meilleure compréhension des obstacles à l'accessibilité. Nous commencerons également à analyser les données sur la diversité que nous avons reçues en 2022. Cela nous permettra de mieux comprendre la façon dont nos employées et employés font une déclaration volontaire. Couplé à la rétroaction, nous pouvons alors faire davantage pour déceler les obstacles à l'emploi pour les différents groupes en quête d'équité.

Examen du processus de candidature

Trans Mountain veut s'assurer que tous les aspects de l'expérience des employées et employés sont exempts d'obstacles. Nous reconnaissons que cela commence par le processus de recrutement et de candidature. Trans Mountain s'efforcera d'effectuer un examen approfondi du processus de candidature des employées et employés. Cet examen permettra de déterminer où les obstacles peuvent être éliminés et comment le processus dans son ensemble peut être simplifié. Nous nous efforcerons également de créer une meilleure documentation pour guider les candidates et candidats dans ce processus. Cela permettra d'éviter toute confusion.

Recrutement et embauche de personnes en situation de handicap

Nous examinerons comment élaborer des programmes de recrutement particulièrement destinés aux personnes en situation de handicap et évaluerons les offres d'emploi du point de vue des candidates et candidats en situation de handicap. Nous travaillerons à établir des relations avec un plus grand nombre d'organisations susceptibles de promouvoir les possibilités d'emploi dans leurs collectivités et nous solliciterons leur avis pour améliorer nos pratiques d'embauche.

Soutien aux candidates et candidats à l'emploi

Trans Mountain veut que les candidates et candidats se sentent soutenus tout au long du processus de candidature. Nous nous efforcerons de présenter et de communiquer clairement

sur les accommodements. Il s'agira notamment de donner une description plus complète des accommodements disponibles et d'améliorer le processus de demande d'accommodement par les candidates et candidats. En outre, un processus de rétroaction sera utilisé pour recueillir les commentaires des candidates et candidats afin d'améliorer l'accessibilité du processus de candidature.

Déclaration volontaire

Nous continuerons à sensibiliser au processus de déclaration volontaire sur le formulaire de sondage sur le milieu de travail. Nous comprenons que nous devons également nous assurer de disposer d'une culture organisationnelle où les personnes se sentent en sécurité pour partager des renseignements liés à leur handicap. Cela fera partie de nos efforts continus de communication et d'éducation.

Un cycle de vie professionnelle plus large

Trans Mountain se concentrera d'abord sur l'amélioration de l'accessibilité dans le processus d'embauche. Nous porterons ensuite notre attention sur d'autres parties du cycle de vie professionnelle. Cela permettra de s'assurer que l'accessibilité est prise en compte au-delà de l'embauche dans des domaines tels que le développement de carrière et la promotion.

Environnement bâti

Trans Mountain est une entreprise à croissance rapide. Notre siège social est situé à Calgary, en Alberta. Nous avons également des bureaux régionaux le long du réseau pipelinier en Alberta, en Colombie-Britannique et dans l'État de Washington. Nous sommes chargés de veiller à ce que l'environnement bâti soit accessible et sûr pour nos employées et employés. Notre objectif est d'être proactifs dans l'environnement bâti. Nous nous efforçons d'éliminer les obstacles dans nos milieux de travail et nous gardons l'accessibilité à l'esprit lorsque nous développons et concevons de nouveaux milieux de travail. Nous voulons permettre à chaque personne :

- de s'approcher de nos bâtiments;
- d'entrer dans nos bâtiments;
- de fonctionner normalement dans les environnements de travail;
- d'utiliser toutes les installations et commodités de Trans Mountain; et
- de quitter les installations en toute sécurité en cas d'urgence.

Nous sommes conscients que tous les environnements de travail de Trans Mountain, en raison de la nature de notre travail, ne peuvent être accessibles à chacune et chacun en toute sécurité. Nous nous efforcerons de mieux comprendre et de mieux communiquer sur les obstacles dans nos environnements de travail.

Mesures prises actuellement

Trans Mountain effectue régulièrement des vérifications de l'accessibilité de ses sites physiques. Dans chaque lieu évalué, Trans Mountain a repéré des obstacles à l'accessibilité liés aux éléments suivants :

- sentiers extérieurs
- aires et places de stationnement

- rampes et marches
- portes, cadres et quincaillerie
- couloirs et allées
- distance à parcourir jusqu'aux sorties
- toilettes
- cuisines
- signalisation
- éclairage

Après chaque vérification, Trans Mountain a pris des mesures pour éliminer les obstacles identifiés et se conformer à tous les codes du bâtiment en matière d'accessibilité.

Trans Mountain a également assuré l'accessibilité de l'environnement bâti de la façon suivante :

- Nous suivons les normes relatives au mobilier pour nous assurer que tous les meubles de bureau sont accessibles. Nous veillons notamment à ce que chaque personne dispose d'une chaise ergonomique. L'ensemble des employées et employés peuvent également demander une évaluation ergonomique.
- Nous disposons de plans d'évacuation des bâtiments qui tiennent compte des besoins de l'ensemble des employées et employés. Nous disposons également de lumières stroboscopiques et de repères auditifs pour faciliter l'évacuation. Des plans d'évacuation complets sont affichés en ligne et faciles à consulter. Nous avons également mis en place un système de jumelage pour les employées et employés à mobilité réduite afin de les aider en cas d'urgence.
- Chaque installation de Trans Mountain dispose de places de stationnement accessibles.

Considérations futures

Rendre l'environnement bâti de Trans Mountain accessible aux personnes en situation de handicap est une priorité. Nous savons que nous pouvons être encore plus proactifs dans ce domaine. Nous pouvons viser la conception universelle dans tous les aspects de l'environnement bâti lorsque cela est possible et sûr.

En 2023, nous nous tournerons vers les employées et employés en situation de handicap de Trans Mountain. Nous voulons comprendre leurs expériences et leurs perceptions concernant l'accessibilité de l'environnement bâti. Une fois que nous aurons compris les expériences des personnes, nous formulerons un plan pour éliminer les obstacles qu'elles rencontrent et remarquent.

Nous savons déjà que nous devons réaliser de nouvelles vérifications d'accessibilité des bâtiments dans les années à venir. Les dernières vérifications d'accessibilité ont été réalisées en 2018. Les codes du bâtiment changent souvent et nous devons rester à jour pour être inclusifs et sûrs. Nous étudierons également la possibilité d'étendre nos vérifications des bâtiments à des sites autres qu'Edmonton et Calgary, tels que Kamloops et Burnaby.

Technologies de l'information et des communications (TIC)

Les technologies de l'information et des communications (TIC) sous-tendent une grande partie du travail que nous effectuons à Trans Mountain. Elles font partie de l'infrastructure qui nous permet de réaliser notre travail. Trans Mountain est une entreprise à croissance rapide. Notre objectif est de faire en sorte que nos systèmes et logiciels soient accessibles et faciles à utiliser pour l'ensemble des utilisatrices et utilisateurs. Cela nous permettra d'être efficaces et efficaces lors de l'intégration et de la formation des employées et employés et des entrepreneurs. Cela nous aidera également à mieux interagir avec les collectivités et à mieux les soutenir. Nous comprenons l'importance d'une technologie sans obstacles. Au fur et à mesure que de nouvelles technologies seront introduites dans notre entreprise, l'accessibilité sera un élément clé.

Mesures prises actuellement

Trans Mountain prend des mesures pour fournir des systèmes et des logiciels inclusifs. Nous le faisons déjà en nous assurant que les fonctions d'accessibilité sont activées dans les applications Microsoft pour l'ensemble des employées et employés. Nous nous efforçons également de fournir des ordinateurs portables, des écouteurs, des moniteurs et d'autres outils pour aider les employées et employés ayant des besoins d'accessibilité.

Dans l'environnement de nos principales applications commerciales, nous mettons actuellement en œuvre un système tiers pour la gestion des terres, des communications externes et des parties prenantes. L'application est dotée de caractéristiques d'accessibilité qui sont conformes aux normes canadiennes et internationales telles que le Americans with Disabilities Act (ADA) et les Règles pour l'accessibilité des contenus Web (WCAG).

Notre système de planification des ressources de l'entreprise (PRE) utilisé pour la gestion des finances, de la chaîne d'approvisionnement et de l'entretien prévoit également des caractéristiques d'accessibilité. Cela inclut la possibilité de changer les préférences de couleur, la taille de l'écran ou de naviguer en utilisant uniquement un clavier et des écrans tactiles. L'application mobile complémentaire mise en œuvre pour la gestion de l'entretien de l'équipement est conçue pour s'adapter à l'écran ainsi qu'aux personnes atteintes de daltonisme. L'intranet de notre entreprise est adapté à tous les écrans.

En 2022, nous avons entrepris un examen de la convivialité de notre système personnalisé utilisé pour la soumission des candidatures, la programmation et la gestion de la distribution par pipeline du pétrole. Les recommandations de cet examen commenceront à être mises en œuvre en 2023.

Considérations futures

Au début de 2023, nous organiserons des consultations avec les employées et employés de Trans Mountain pour avoir une meilleure idée des obstacles à l'accessibilité auxquels les personnes font face en matière de TIC. Nous exposerons ensuite les mesures que nous pouvons prendre pour réduire ou éliminer ces obstacles. Nous serons particulièrement intéressés à en savoir plus sur les lacunes de connaissances concernant l'utilisation des technologies. Cela pourrait nous inciter à proposer des formations et des communications supplémentaires sur les outils et les ressources.

Nous reconnaissons l'importance de l'accessibilité dans notre futur environnement technologique. À partir de 2023, nous veillerons à ce que les critères d'accessibilité soient pris en compte dans notre processus de sélection des fournisseurs lorsque nous évaluerons et achèterons de nouvelles applications. Nous reconnaissons également que les logiciels tiers que nous utilisons actuellement n'offrent peut-être pas de fonctionnalités d'accessibilité. Nous examinerons notre portefeuille d'applications en 2023. Nous ajoutons des exigences de conception dans nos plateformes d'établissement de rapports d'entreprise pour répondre aux besoins des personnes atteintes de daltonisme. Nous étudierons la possibilité d'activer les fonctionnalités d'accessibilité du système d'exploitation Microsoft Windows dans notre portefeuille d'applications personnalisées afin d'améliorer l'accessibilité pour les utilisatrices et utilisateurs.

Communications autres que par les technologies de l'information et des communications

Trans Mountain a la responsabilité de communiquer efficacement avec ses employées et employés, les collectivités et les parties prenantes. La communication est essentielle pour assurer la sécurité et l'information des collectivités situées le long du pipeline et celles de nos employées et employés. Trans Mountain maintient les lignes de communication ouvertes en :

- fournissant des mises à jour régulières et opportunes par le truchement de divers canaux et plateformes de communication;
- faisant des présentations sur la sécurité et la sensibilisation du public;
- participant à des événements et à des réunions communautaires et en les organisant.

Il est important que les communications soient dans les deux sens. En cas d'inquiétude ou d'urgence, nous voulons nous assurer que l'information peut être partagée en temps utile et de manière efficace. Il est important pour nous de fournir des communications claires et transparentes que tout le monde peut comprendre.

Nous comprenons que chaque personne ne communique pas de la même façon. Il est crucial pour Trans Mountain de communiquer de plusieurs façons. Cela inclut l'utilisation des langues, des plateformes et des méthodes de communication qui sont utiles et importantes pour nos employées et employés, nos clientes et clients et nos voisines et voisins.

Mesures prises actuellement

Le site Web de Trans Mountain est un moyen de fournir des informations au public. Notre site Web répond actuellement aux normes 2.0 des Règles pour l'accessibilité des contenus Web (WCAG). Nous utilisons également des outils internes pour vérifier périodiquement notre site Web afin de déceler d'autres obstacles à l'accessibilité. Nous examinons le contraste des couleurs, le texte alternatif, les traductions audio et d'autres questions. Ces résultats influencent les améliorations actuelles et futures du site Web.

L'équipe des communications a cherché des occasions de rendre les communications de Trans Mountain plus accessibles. L'équipe a participé à un webinar sur l'accessibilité et a complété une formation en ligne sur les communications accessibles. Nous vérifions nos outils et modifions actuellement nos approches. Nous incorporons ce que nous avons appris. Il est très important que les personnes aient les moyens de communiquer avec Trans Mountain si elles

remarquent des signes d'une urgence liée à un pipeline. Nous disposons d'un numéro sans frais disponible 24 heures sur 24 et offrant plusieurs langues d'interaction.

Considérations futures

Trans Mountain tiendra des consultations en 2023 pour recueillir de la rétroaction sur l'accessibilité de ses communications. Ces consultations viendront compléter les améliorations que nous avons déjà prévues. Cela nous aidera à cerner les obstacles supplémentaires à l'accessibilité.

Assurer l'accessibilité du site Web de Trans Mountain est une priorité en 2023 et au-delà. À court terme, nous continuerons de nous attarder aux obstacles à l'accessibilité que nous avons déjà cernés. Trans Mountain procédera à une vérification de ses couleurs et de ses éléments d'image de marque pour s'assurer qu'ils sont entièrement accessibles. Nous lancerons également un projet de refonte de notre site Web. Nous veillerons à ce que l'accessibilité soit intégrée au processus décisionnel lors du choix d'un fournisseur pour la refonte du site Web. À plus long terme, nous avons prévu examiner et améliorer l'accessibilité de l'intranet de Trans Mountain.

Nous prévoyons également examiner l'accessibilité des autres supports de communication. Nous examinerons nos modèles, nos brochures d'entreprise et d'autres documents. En 2023, nous examinerons également les lacunes en matière de connaissances que nous pourrions avoir dans l'équipe des communications pour rendre les documents entièrement accessibles. Nous suivrons une formation supplémentaire si nécessaire. Nous travaillons à l'élaboration de ressources sur les pratiques exemplaires en matière de communications accessibles pour que les membres de l'équipe aient une compréhension commune de l'accessibilité.

Acquisition de biens, de services et d'installations

Trans Mountain entreprendra un examen approfondi de l'acquisition de biens, de services et d'installations en 2023.

Conception et prestation de programmes et de services

Trans Mountain entreprendra un examen approfondi de la conception et de la prestation de ses programmes et services en 2023.

Transport

Les activités de Trans Mountain font appel à divers modes de transport. À l'heure actuelle, nous n'avons pas une compréhension approfondie de la façon dont l'accessibilité s'applique aux différents aspects du transport à Trans Mountain. En 2023, nous procéderons à un examen approfondi de nos modes de transport. Nous examinerons si et comment l'accessibilité s'applique dans chaque cas.

4.0 Rétroaction

Trans Mountain est ouverte à toute rétroaction sur l'accessibilité, particulièrement venant des personnes en situation de handicap. Toute rétroaction relative aux obstacles à l'accessibilité à Trans Mountain ou à la mise en œuvre du Plan d'accessibilité de Trans Mountain peut être adressée à :

Adresse :

300 5th Avenue SW
Suite 2700
Calgary, AB T2P 5J2

Numéro de téléphone : 1(866) 514-6700

Adresse courriel : info@transmountain.com

Nous examinons actuellement notre processus de réception de rétroaction sur l'accessibilité à Trans Mountain. Nous voulons un processus simple et efficace pour les utilisatrices et utilisateurs. Nous fournirons des mises à jour sur notre processus de réception et de réponse à la rétroaction sur l'accessibilité en 2023.