



RAPPORT D'ÉTAPE

1. Renseignements généraux et engagement

Group Express Inc. s'engage à bâtir une culture d'inclusion et d'accessibilité. Ce n'est pas seulement un élément central de notre culture d'entreprise, mais garantir l'accès à tous et toutes est également essentiel pour notre croissance continue et notre compétitivité en tant qu'employeur dans le secteur du camionnage.

Nous reconnaissons que la création d'un environnement sans obstacles demande du temps, et nous nous engageons à identifier, supprimer et prévenir continuellement les obstacles. Ce rapport d'étape a été préparé pour répondre à nos obligations d'employeur en vertu de la Loi canadienne sur l'accessibilité et du Règlement canadien sur l'accessibilité. Le rapport vise à fournir une mise à jour sur les progrès réalisés par Group Express Inc. dans la mise en œuvre de notre plan sur l'accessibilité.

2. Commentaires

Nous sommes ouverts à vos commentaires à propos de notre premier rapport d'étape annuel. Vous pouvez soumettre votre rétroaction par courriel, par téléphone ou par la poste aux coordonnées suivantes :

- Julie Rousseau, Directrice ressources humaines Adresse de courriel : jrousseau@cat.ca; Téléphone : (800) 363-5313, poste 6379; Adresse postale : 11 Bd de la Cité-des-Jeunes Suite 204, Vaudreuil-Dorion, QC J7V 0N3

Vous pouvez utiliser les coordonnées ci-dessus pour nous demander une copie de la description de notre processus de rétroaction ou notre rapport d'étape dans les médias substitués suivants : imprimé, gros caractères, braille, format audio ou électronique compatible avec les technologies d'adaptation destinées à aider les personnes handicapées. Nous vous fournirons le format que vous demandez le plus tôt possible. Les formats braille et audio peuvent prendre jusqu'à 45 jours. Les formats imprimés, en gros caractères et électroniques peuvent prendre jusqu'à 15 jours.

3. Rétroaction

Suite à la publication de notre plan sur l'accessibilité, nous n'avons pas reçu de commentaire, que ce soit de la part d'employés ou de personnes qui traitent avec notre organisation. Si nous avons reçu des commentaires, nous en aurions évidemment tenu compte. Nous aurions notamment effectué un suivi auprès des groupes touchés par l'obstacle soulevé dans le commentaire et aurions fait le nécessaire pour corriger cet obstacle.



4. Consultations

Lorsque nous avons préparé notre rapport d'étape, nous avons consulté la liste de personnes ayant déclaré un handicap travaillant au sein de Group Express Inc. Une seule personne s'étant déclaré comme ayant un handicap, nous avons déterminé que le groupe de référence était trop petit et nous n'avons pas fait de consultations.

5. Domaines visés à l'article 5 de la Loi canadienne sur l'accessibilité

Chez Group Express Inc., l'accessibilité doit être assurée à chaque étape de l'évolution de l'emploi au sein de l'entreprise. Nous nous engageons envers toutes personnes comprises dans les groupes désignés sous-représentés à appliquer la notion d'accessibilité sur nos différents postes. Dans notre plan d'accessibilité, nous avons cerné certains obstacles en lien avec l'emploi. Nous avons réalisé les progrès suivants pour éliminer ces obstacles :

Actions	Suivi de l'action	Commentaires
<p>Améliorer la section Carrières de notre site Web pour accroître la visibilité des divers types d'emplois qui s'offrent aux personnes handicapées dans le secteur du camionnage, en mettant en lumière notre engagement à les inclure dans notre équipe.</p>	<p>En cours</p>	
<p>Éduquer les cadres responsables de l'embauche sur l'accessibilité et sur la manière dont ils peuvent s'assurer de mener un processus d'embauche, de sélection et d'accommodement exempt d'obstacle.</p>	<p>Complété</p>	<p>Les partenaires d'affaire rh donnent de la formation à ce sujet.</p>
<p>Comparer les pratiques actuelles de recrutement, de sélection et d'intégration en entreprise avec les meilleures pratiques d'accessibilité au sein d'autres entreprises de camionnage et d'autres secteurs d'activité.</p>	<p>Complété</p>	<p>C.A.T. fait partie de différents comités, associations et groupe de consultation dans le transport où ces sujets sont discuter.</p>
<p>Élaborer un cadre qui aidera les gestionnaires à comprendre leurs responsabilités dans le processus d'accommodement et les guidera dans le soutien à leurs employés et la mise en place d'ajustements convenables au milieu de travail.</p>	<p>En cours</p>	<p>Le plan est en rédaction et reste à être finalisé.</p>

<p>Mettre sur pied une équipe de travail composée de gestionnaires, de chauffeurs, de personnes handicapées et d'un consultant en accommodements pour personnes handicapées afin d'identifier et d'évaluer les options permettant d'élargir la variété d'accommodements potentiels.</p>	<p>Complété</p>	<p>Les employés ont été sélectionnés et la réunion reste à être organisée.</p>
<p>La direction et les finances détermineront et mettront en place un budget d'accommodement permettant l'acquisition de matériel d'assistance tels que des systèmes de levage, des marchepieds, de l'audio rehaussé, de l'éclairage amélioré, etc.</p>	<p>En cours</p>	<p>L'équipe de la direction et des finances établiront le budget pendant le processus budgétaire.</p>
<p>Mettre sur pied un conseil consultatif permanent d'intervenants internes qui donneront de la rétroaction sur les autres changements proposés au design de l'environnement bâti et assigneront les priorités d'accomplissement.</p>	<p>Complété</p>	<p>Les employés ont été sélectionnés et la réunion reste à être organisée.</p>
<p>Installer de la signalisation tactile et du texte Braille à des endroits clés de nos édifices et dans les cours de camions. Cela inclut des indicateurs tactiles sur les surfaces de marche avertissant de danger, dont le sommet des escaliers.</p>	<p>Non complété</p>	<p>Nous n'avons pas sélectionné l'expert pouvant bien nous conseiller à ce sujet.</p>

5. Conclusion

Créer une culture d'inclusion et d'accessibilité tout en assurant un environnement sans obstacles demande du temps, une organisation rigoureuse et de la persévérance. À travers notre premier plan d'accessibilité, nous nous sommes engagés non seulement à identifier et à éliminer les obstacles existants au sein de Group Express Inc., mais aussi à prévenir l'émergence de nouveaux obstacles. Ce rapport d'étape nous permet d'évaluer les progrès accomplis jusqu'à présent. Au cours de l'année à venir, nous continuerons à suivre et à mesurer nos avancées pour garantir l'atteinte des objectifs fixés. Nous invitons également à fournir des commentaires par le biais du processus de rétroaction mis en place, et nous utiliserons ces commentaires pour améliorer la mise en œuvre de notre plan d'accessibilité. Enfin, un deuxième rapport d'étape sera publié d'ici la fin mai 2025, faisant le point sur les progrès réalisés au cours de l'année à venir, en lien avec notre plan d'accessibilité actuel. Par la suite, un second plan d'accessibilité sera élaboré d'ici le 1er juin 2026.