



## Plan d'accessibilité

Département: Ressources humaines

Group Express Inc.

Mise à jour: 1er juin 2023

### Généralités

Group Express Inc. s'engage à bâtir une culture d'inclusion et d'accessibilité. Non seulement cela fait-il partie de notre culture d'entreprise, mais assurer l'accès à tous est impératif pour notre croissance continue et notre compétitivité en tant qu'employeur dans le secteur du camionnage. Nous contribuerons à un Canada exempt d'obstacles pour tous en élaborant un cadre d'accessibilité qui fera en sorte que les employés et le public que nous servons aient la meilleure expérience possible en ce qui a trait à nos services, produits et installations.

Nous savons que la création d'un environnement exempt d'obstacles prend du temps et nous sommes engagés à l'identification, au retrait et à la prévention des obstacles sur une base continue. Group Express Inc. s'appuiera sur les efforts que nous déployons déjà lors de l'élaboration de notre plan d'accessibilité initial, tel qu'exigé par la Loi canadienne sur l'accessibilité. Ce plan d'accessibilité guidera notre organisation dans l'atteinte de nos engagements en matière d'accessibilité et dans la création d'une culture de confiance en l'accessibilité.

Pour y arriver, il est important de reconnaître et de comprendre les besoins des personnes handicapées. C'est pour cette raison que ce plan a été élaboré en consultation avec les employés qui s'identifient comme handicapés par le biais de sondages, de tables rondes de discussions et d'entrevues personne à personne. Par ailleurs, des organisations externes qui viennent en aide à des personnes handicapées ont été consultées dans le cadre de l'élaboration de ce plan.

### Audience

Cette politique s'applique à tous les employés de Group Express Inc., y compris les chauffeurs, le personnel horaire et les cadres

### Les premières opportunités, en résumé :

- Améliorer l'attraction de personnes handicapées vers des emplois dans notre entreprise et dans le secteur du camionnage.
- Étendre l'étendue et les options d'accommodements, en particulier pour les chauffeurs.
- Être mieux préparés à fournir de l'information en formats accessibles lorsqu'on nous en fait la demande.
- Améliorer les connaissances de notre équipe de TI et tirer parti des caractéristiques d'accessibilité pour l'équipement, les programmes et systèmes de TI actuels et à venir.



- Initier des processus au sein desquels il y a un passage en revue plus exhaustif et une approche « à travers des lunettes d'accessibilité » lors de l'évaluation des installations, des procédures d'approvisionnement, des programmes de l'entreprise, des nouvelles initiatives et des services rendus.

## Votre opinion et votre rétroaction

Group Express Inc., apprécie la rétroaction sur notre plan d'accessibilité de la part du public, des employés et de nos partenaires. Cette rétroaction est précieuse pour nous parce qu'elle nous aide à faire tomber les obstacles à l'accessibilité et à bâtir sur notre engagement à l'égard de l'accessibilité et de l'inclusion.

Si vous avez des questions ou de la rétroaction, veuillez utiliser l'une des méthodes de contact ci-dessous. Nous répondrons à toute rétroaction de façon diligente. Si vous avez besoin de soutien pour faire part de votre rétroaction, faites-nous le savoir et nous ferons de notre mieux pour vous accommoder.

**Contact:** Julie Rousseau

**Email:** [jrousseau@cat.ca](mailto:jrousseau@cat.ca)

**Téléphone:** (800) 363 5313 ext. 6379

**Website:** <https://www.groupexpress.ca/>

## Énoncé d'engagement

Chez Group Express Inc., nous sommes engagés à faire en sorte que notre organisation et les services que nous offrons soient accessibles à tous, incluant les personnes handicapées. Tous les Canadiens ont le droit de bénéficier de nos services en toute équité et ceux et celles qui travaillent avec nous ont le droit de s'acquitter de leurs tâches de travail dans un environnement exempt d'obstacles.

## Rapports sur notre plan

Tel qu'exigé par la Loi canadienne sur l'accessibilité, nous publierons chaque année un rapport de situation qui mesure nos progrès quant à nos engagements. Nous passerons également en revue et mettrons à jour notre plan d'accessibilité tous les trois ans. Les rapports de progression et les mises à jour de notre plan d'accessibilité seront guidés par des consultations auprès de personnes handicapées.

## Définitions

### **Accessibilité:**

Fait référence à la nécessité que les personnes handicapées soient prises en considération de façon intentionnelle et réfléchie lorsque des produits, des services et des installations sont conçus ou modifiés, de manière à ce qu'ils puissent être utilisés et appréciés par les personnes de toutes les capacités

**Obstacle:** La Loi canadienne sur l'accessibilité définit la notion d'obstacle de la façon suivante : « Tout élément notamment celui qui est de nature physique ou architecturale, qui est relatif à l'information, aux communications, aux comportements ou à la technologie ou qui est le résultat d'une politique ou d'une pratique qui nuit à la participation pleine et égale dans la société des personnes ayant des déficiences notamment physiques, intellectuelles, cognitives, mentales ou sensorielles, des troubles d'apprentissage ou de la communication ou des limitations fonctionnelles. »

**Handicap:** La Loi canadienne sur l'accessibilité définit la notion de handicap de la façon suivante : « Déficience notamment physique, intellectuelle, cognitive, mentale ou sensorielle, trouble d'apprentissage ou de la communication ou limitation fonctionnelle, de nature permanente, temporaire ou épisodique, manifeste ou non et dont l'interaction avec un obstacle nuit à la participation pleine et égale d'une personne dans la société. »

## Emploi

Le domaine « emploi » voit à s'assurer que les candidats et les employés handicapés et les personnes qui font face à des obstacles obtiennent du soutien tout au long de leur cycle d'emploi.

**Obstacle #1:** Notre entreprise est en concurrence pour obtenir des employés et, en ce moment, nous n'attirons pas suffisamment de candidats provenant de groupes sous-représentés comme les personnes handicapées.

### **Actions:**

- 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.
- 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.
- 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.

**Obstacle #2:** Il nous vaut mieux comprendre l'étendue et la variété des options d'accommodements disponibles aux personnes handicapées intéressées à devenir chauffeurs de camions.

**Actions:**

- 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.
- 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.
- 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.

## Environnement bâti

Le domaine « environnement bâti » vise à s'assurer que les espaces de travail et l'environnement de travail soient accessibles à tous.

**Obstacle #3:** signalisation de sécurité dans notre édifice et dans la cour des camions n'est pas accessible aux personnes qui ont une faible vision.

**Actions:**

- 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 dangers, dont le sommet des escaliers.

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

Les « technologies de l'information et des communications » sont différents outils utilisés pour envoyer, stocker, créer, partager ou échanger de l'information.

Cela comprend :

- Notre site Web
- Nos applications Web, comme Outlook



- Les documents que nous utilisons comme les fichiers PDF et Word, et les présentations comme PowerPoint
- Les téléphones mobiles et les tablettes du personnel
- Des plateformes de réunions virtuelles comme Microsoft Teams

**Obstacle #4:** Manque de connaissance ou d'expérience concernant les dernières technologies d'accessibilité, qui évoluent constamment.

**Actions:**

- Former les employés de TI afin d'accroître leurs connaissances en matière d'accessibilité et qu'ils apprennent comment adapter les services et améliorer leurs interactions avec les personnes handicapées.
- Donner de la formation et promouvoir l'utilisation des caractéristiques d'accessibilité de tous les logiciels disponibles.
- Élaborer et promouvoir le soutien et les documents de formation pour les personnes handicapées (par exemple, faire en sorte que les items apparaissent plus gros à l'écran, activer la fonction de lecture dans Word, activer les sous-titres dans Teams, etc.).
- Élaborer des listes de vérification et des documents d'assistance pour les employés qui bâtissent ou procurent les technologies de l'information.

**Obstacle #5:** Plusieurs des outils et logiciels utilisés dans l'entreprise ont des capacités d'accessibilité qui ne sont pas utilisés de manière accessible.

**Actions:**

- Faire un inventaire des systèmes de TI utilisés par l'entreprise pour en mesurer les capacités d'accessibilité.
- Introduire progressivement de nouvelles fonctionnalités d'accessibilité dans les systèmes de TI.

**Obstacle #6:** L'inaccessibilité des technologies utilisées couramment dans les espaces de réunion peuvent limiter la capacité des animateurs et des personnes présentes à participer de façon significative.

**Actions:**

- Passer en revue la technologie utilisée dans les espaces de conférences, d'apprentissage et de réunions afin de s'assurer qu'elle présente un haut niveau d'accessibilité et conforme à toutes les exigences légales et de politiques.

## Communication autres que les TIC

Ce domaine exige que l'organisation donne un accès exempt d'obstacles au public, clients et employés à toutes les communications que l'entreprise produit pour ces auditoires.

**Obstacle #7:** L'entreprise n'a pas de procédure constante pour s'assurer que des formats alternatifs des communications qu'elle diffuse aux employés et autres intervenants soient disponibles et fournis dans des délais raisonnables.

### Actions:

- Identifier des fournisseurs de services et conclure des contrats ou des ententes pour créer des formats alternatifs, lorsque c'est approprié et nécessaire.
- Préparer les ressources et les communications régulièrement diffusées par l'entreprise en formats alternatifs de manière à ce qu'elles soient prêtes à être distribuées sur demande.
- Lorsqu'on nous en fait la demande, nous nous engageons à fournir ces formats alternatifs dès que possible et dans les délais indiqués dans le Règlement canadien sur l'accessibilité :
  - imprimé
  - imprimé gros caractères
  - braille
  - format audio
  - Un format électronique qui est compatible avec une technologie adaptée, destinée à aider des personnes handicapées

## Acquisition de biens, services et installations

Le domaine « acquisition (achat) de biens, services et installations » vise s'assurer que l'accessibilité est prise en compte dès le début du processus d'achat.

**Obstacle #8:** Les procédures et pratiques d'approvisionnement de Group Express Inc. ne tiennent pas compte des exigences d'accessibilité.

### Actions:

- Mettre à jour les procédures d'approvisionnement pour y inclure des vérifications d'accessibilité lors de l'acquisition de biens et services.
- Inclure des considérations d'accessibilité dans les modèles de documents d'approvisionnement (par exemple les demandes de soumissions) afin d'informer les fournisseurs externes et confirmer que les produits et services fournis seront conformes à la Loi canadienne sur l'accessibilité.

## < Conception et fourniture de programmes et de services

Lors de la conception et de la fourniture des programmes et services internes et externes de l'entreprise, des considérations d'accessibilité doivent faire partie du processus dès les premiers instants.

**Obstacle #9:** Il n'y a en ce moment aucune approche normalisée pour s'assurer que tous les programmes, procédés et services tiennent compte de l'accessibilité.

### Actions:

- S'appuyer sur les exigences réglementaires pour consulter les personnes handicapées en créant un forum composé d'employés de divers secteurs de l'entreprise, dont des chauffeurs, des mécaniciens, des travailleurs de cour, des gens des TI, des RH, des finances, de la sécurité, etc. afin de passer en revue et donner de la rétroaction sur tous les programmes, procédés, politiques et services. Ce forum passera en revue les programmes et services actuels et donnera ensuite des conseils pour l'élaboration de futurs programmes et services.
- Élaborer et promouvoir des lignes directrices sur la manière d'appliquer la vision d'accessibilité de l'entreprise lorsqu'on passe en revue ses politiques, programmes et services.
- Créer une liste de vérification d'accessibilité afin de s'assurer que les considérations clés d'accessibilité soient prises en compte.
- Donner de la formation sur la Loi canadienne sur l'accessibilité et le Règlement canadien sur l'accessibilité aux personnes dont c'est le rôle d'élaborer des programmes, procédés et procédures.

## Transport

Cette portion de la Loi canadienne sur l'accessibilité touche le transport de personnes et de biens. Les organisations sous réglementation du gouvernement fédéral doivent prendre en considération les obstacles à l'opération de leurs véhicules et procurer des accommodements aux employés qui les utilisent, au besoin.

**Obstacle #10:** Group Express Inc. est présentement limitée dans les options qu'elle peut fournir aux employés qui ont des difficultés et des préoccupations quant à conduire à l'aube, au crépuscule ou durant la nuit.

### Actions:

- Identifier et mettre en place des « horaires d'hiver » qui modifient ou raccourcissent les heures de conduite pour s'aligner sur les heures de l'aube et du crépuscule



- Pour le camionnage de longue distance, mettre en place plus d'équipes de deux chauffeurs afin que l'un puisse se consacrer à la conduite de nuit.

## Consultations

De manière à réaliser l'engagement de Group Express Inc. à rendre notre environnement de travail accessible à tous, nous avons élaboré notre plan d'accessibilité en consultation avec nos employés, incluant ceux qui sont handicapés.

Nous avons recueilli la rétroaction et des conseils de la part des membres de notre équipe et d'organisations externes de diverses manières :

- Sondage dans l'ensemble de l'entreprise.
- Groupes témoins et discussions personne à personne avec des employés handicapés de manière à ce qu'ils puissent faire part de leur rétroaction et de leurs idées.
- Engagement avec des organisations externes qui donnent du soutien aux personnes handicapées afin de mieux comprendre et d'obtenir des recommandations sur les manières d'améliorer l'accessibilité de l'édifice, des cours de camions ainsi que des programmes et services de l'entreprise. Parmi les organisations que nous avons consultées, on retrouve :
  - Alliance pour l'égalité des personnes aveugles du Canada
  - Association des sourds du Canada
  - Santé Canada, réseau de personnes handicapées

Nous continuerons de mener des sondages auprès des employés, incluant ceux qui sont handicapés, et auprès de tout groupe de travail qui a été créé dans le cadre de ce plan d'accessibilité, afin de mesurer nos progrès et de nous assurer que nous réalisons les changements que nous nous sommes engagés à faire.