

PLAN SUR L'ACCESSIBILITÉ

2023-2026

GÉNÉRALITÉS

1. Engagement

Groupe Guilbault Ltée 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. Groupe Guilbault Ltée 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.

Chez Groupe Guilbault Ltée, 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.



1.1 Description de Groupe Guilbault

En 1929, Paul Guilbault, un jeune visionnaire originaire de Grondines, fonde l'entreprise à l'âge de seulement 22 ans. Avec son premier camion Rugby, Paul transporte le lait des agriculteurs locaux de Portneuf à Québec et transporte diverses marchandises vers Saint-Casimir et Grondines lors du trajet de retour. Guilbault Transport a depuis évolué pour devenir un spécialiste du transport routier de marchandises, gérant plus de 600 000 expéditions par an et parcourant 40 millions de kilomètres annuellement partout dans la province de Québec. Ils sont fiers de leur taux de réussite de plus de 98 % dans le respect des délais de livraison. Chez Guilbault, la mobilité des marchandises de leurs clients est au cœur de leur mission, et ils s'efforcent de développer des partenariats durables pour améliorer la chaîne d'approvisionnement et la performance des affaires.

1.2 Commentaires

Nous sommes ouverts à vos commentaires à propos de notre plan et de l'accessibilité au sein de la Compagnie. Vous pouvez soumettre votre rétroaction aux coordonnées suivantes :

- Coordonnées, par titre de poste : Vice-Président au ressources humaines
- Adresse de courriel : fthivierge@groupeguilbault.com
- Téléphone : 418-681-5272 poste 2295
- Adresse postale : 8000 rue Armand-Viau Suite 300, G2C 2E2

1.3 Rapport sur le déroulement du plan

Conformément à la Loi canadienne sur l'accessibilité, notre organisation s'engage à publier annuellement un rapport de situation évaluant nos progrès en matière d'accessibilité. De plus, nous réviserons et actualiserons notre plan d'accessibilité tous les trois ans. Ces rapports de progression et les mises à jour de notre plan seront élaborés en collaboration avec des consultations auprès de personnes handicapées.

1.4 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. »

2. Emploi

Chez Groupe Guilbault l'accessibilité doit être assurée à chaque étape de l'évolution de l'emploi au sein de l'entreprise. Nous nous engageons à toutes personnes comprises dans les groupes désignés sous représentés à appliquer sur nos différents postes.

Nous sommes conscients que nous devons sonder et/ou identifier les employés actifs qui vivent avec un handicap.

Ensuite, nous devons améliorer nos pratiques de recrutement afin de faciliter l'embauche de personnes vivant avec un handicap.

Actions à prendre :

- Nous allons redistribuer le questionnaire d'auto-identification auprès de nos employés déjà actifs.
- Promouvoir d'avantage le formulaire lors de l'embauche.

- Apporter des modifications dans les offres d'emploi ainsi que la section carrière de notre site web afin d'encourager les candidats des groupes désignés à soumettre leur candidature lorsque les exigences du poste le permettent.
- Sensibiliser le personnel attirer au recrutement aux biais que ces derniers pourraient avoir face aux groupes désignés.

3. Environnement bâti

Nous disposons de plusieurs installations dans la province du Québec. Celles-ci sont très diversifiées et incluent des terminaux, des entrepôts, et un bâtiment accueillant nos bureaux. Nous entretenons et réparons les installations selon les besoins, et tous les travaux de construction et de rénovation de nos nouveaux terminaux sont conformes au Code du bâtiment. Certains de nos bâtiments plus anciens sont moins accessibles en raison de l'application d'une version plus ancienne du Code (les versions plus récentes accordent désormais plus d'importance à l'accessibilité). Nos bâtiments plus récents tendent ainsi à être plus accessibles. Nous sommes en location pour certains emplacements ce qui nous ne permet pas d'effectuer des travaux afin de rendre nos bâtiments accessibles.

Actions à prendre :

- Impliquer davantage les personnes responsables lors du développement de nouvelles installations et/ou lors du choix des locations.
- Effectuer une évaluation de toutes nos places d'affaires afin de déterminer les obstacles liés à l'accessibilité.
- Impliquer davantage les personnes responsables lors des réparations majeures aux bâtisses.

4. Technologies de l'information et des communications (TIC)

Nous sommes une vaste entreprise et disposons d'une variété de technologies et de systèmes différents. Certains de ceux-ci sont des produits standard prêts à l'emploi que nous avons acheté et d'autres ont été personnalisés ou créés par nous. Nous avons une grande équipe technologique ce qui nous permet de rester à jour face aux changements et ainsi de s'améliorer en continue. Nous nous assurons que notre site Web soit conforme aux normes d'accessibilité Web du gouvernement du Canada tant sur le plan du contenu que de la présentation.

Actions à prendre :

- Continuer de s'assurer que les nouveaux systèmes répondent aux normes d'accessibilités modernes.
- Se tenir informer quant aux nouvelles technologies de communication et en tenir compte lors du développement et l'acquisition de nouveaux logiciels.

5. Communications autres que les TIC

Le domaine prioritaire des communications reconnaît que chaque personne donne, reçoit et comprend des informations de différentes manières. Les organisations sont censées tenir compte de ces différences et transmettre leurs communications dans divers formats accessibles aux personnes qui en ont besoin. Les produits de communication sont, par exemple les documents d'embauche, les documents sur la conformité et nos politiques d'entreprise.

Nous sommes conscients que nos processus de communication actuels ne tiennent pas compte des différences.

Actions à prendre :

- Évaluer de quelle façon nous pourrions rendre les documents importants plus accessible à tous les groupes.
- Outillez l'équipe RH afin de favoriser la communication interne et externe dans un langage clair.

6. Acquisition de biens, services et installations

Nous cherchons à adapter continuellement nos pratiques afin de rendre nos services les plus inclusifs possible aux personnes vivant avec un handicap. C'est dans cette optique qu'il est nécessaire de toujours tenir compte des critères d'accessibilité dans l'ensemble de nos décisions et de nos opérations.

Nous devons prendre en compte l'accessibilité dès le début de tous les processus d'acquisition afin de réduire les obstacles potentiels.

Action à prendre :

- S'engager à prévoir un processus d'évaluation qui prend en compte l'accessibilité lors de biens et de services dans les installations.

7. Conception et fourniture de programmes et de services

Les services de Groupe Guilbault concernent principalement le transport de marchandises. Nos clients sont principalement des entreprises. Il arrive donc que des personnes handicapées travaillant pour nos clients interagissent avec nous au moyen de notre site Web ou par contact direct avec notre service à la clientèle ou notre équipe des ventes. Nous n'avons jamais reçu de plainte à propos de l'accessibilité de nos programmes et services de la part de nos clients.

Actions à prendre :

- S'assurer que l'accessibilité est prise en compte dans la création des programmes et services.
- S'engager à élaborer une politique interne sur l'accessibilité afin de démontrer l'engagement de Groupe Guilbault.

8. Transport

Groupe Guilbault transporte des marchandises et non des personnes. La Loi canadienne sur l'accessibilité vise le transport des gens, alors nos actions ne s'appliquent pas à ce secteur.

9. Consultation

De manière à réaliser l'engagement de Groupe Guilbault 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.

Nous allons rencontrer les employés s'identifiant comme faisant partie des groupes désignés dans le cadre de rencontres individuelles. Le but étant de mieux comprendre leur situation et leur avis quant aux pratiques actuelles et aux améliorations que nous pourrions apporter.

Nous allons consulter 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.

PROCESSUS DE RÉTROACTION

Groupe Guilbault vous encourage à partager vos observations concernant les obstacles à l'accessibilité que vous avez rencontrés lors de vos interactions avec l'entreprise ou en ce qui concerne la mise en œuvre de son plan d'accessibilité.

La Loi canadienne sur l'accessibilité (LCA) définit un obstacle comme suit :

« 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. »

Personne responsable du processus de rétroaction

Nous sommes ouverts à vos commentaires à propos de notre plan et de l'accessibilité au sein de la Compagnie. Vous pouvez soumettre votre rétroaction aux coordonnées suivantes :

- Coordonnées, par titre de poste : Vice-Président au ressources humaines
- Adresse de courriel : fthivierge@groupeguilbault.com
- Téléphone : 418-681-5272 poste 2295
- Adresse postale : 8000 rue Armand-Viau Suite 300, G2C 2E2

Comment transmettre vos rétroactions ?

Vous avez plusieurs moyens de transmettre vos commentaires à Groupe Guilbault, notamment par la poste, par téléphone, par courriel, par sondage, sur les médias sociaux, via notre processus officiel de traitement des plaintes, ou en vous rendant à l'un de nos Terminal.

Pour fournir de la rétroaction :

Courrier : 8000 rue Armand-Viau suite 300 , Québec, Qc G2C 2A7

Téléphone : 1 888-880-3801 poste 2295

Courriel : rh@groupeguilbault.com

Facebook

*Écrivez-nous en message
privé*

<https://www.facebook.com/transport.guilbault>

Instagram

*Écrivez-nous en message
privé*

https://www.instagram.com/transport_guilbault/

LinkedIn

*Écrivez-nous en message
privé*

<https://www.linkedin.com/company/2943776/admin/feed/posts/>

Processus de traitement des commentaires

Vos commentaires seront pris en compte pour améliorer continuellement nos efforts en matière d'accessibilité. Ils pourraient être traités immédiatement ou dans le cadre de l'élaboration de notre futur plan d'accessibilité. Les détails sur la rétroaction que nous recevons et la manière dont nous la prenons en compte seront indiqués dans nos rapports d'étape, publiés entre les différentes versions du plan d'accessibilité.

Les personnes qui partagent leurs observations peuvent fournir des renseignements personnels et leurs coordonnées, mais cela n'est pas obligatoire. Si vous préférez soumettre vos observations de manière anonyme, le formulaire en ligne ou le clavardage en direct sont les meilleures méthodes pour le faire. De cette façon, nous ne verrons pas vos coordonnées, telles qu'un numéro de téléphone ou une adresse électronique.

Bibliographie

- Emploi et Développement social Canada : Résumé de la Loi canadienne sur l'accessibilité <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/accessible-personnes-handicapees/loi-resume.html>
- Emploi et Développement social Canada : Directives associées aux plans sur l'accessibilité <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/directives-reglements-canadien-accessibilite/plans-accessibilite.html>
- Emploi et Développement social Canada : Exemple d'un modèle de plan d'accessibilité https://www.canada.ca/content/dam/esdc-edsc/documents/programs/accessible-canada/accessible-canada-regulations-guidance/DirectivesSurRCA-Modele_FR.pdf
- RH Camionnage Canada : LISTE DE VÉRIFICATION – S'ASSURER DE SA CONFORMITÉ EN TANT QU'EMPLOYEUR <https://truckinghr.com/wp-content/uploads/2023/06/AODARegChecklistF.4-1.pdf>