



Plan d'accessibilité

Département: Ressources humaines

Group Express Inc.

Mise à jour: 1er juin 2026

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 la mise à jour de notre plan d'accessibilité initial, tel qu'exigé par la Loi canadienne sur l'accessibilité. Ce plan d'accessibilité continuera de guider 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.

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, demeurent les mêmes que lors de l'élaboration du premier plan d'accessibilité, 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, de 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

Téléphone: (800) 363 5313 ext. 6379

Website: <https://www.groupeexpress.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 continuerons de publier chaque année un 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

Depuis la publication de notre premier plan d'accessibilité, l'organisation a recueilli de la rétroaction de la part des employés et des gestionnaires, notamment par le biais de discussions et d'échanges internes.

Principaux constats issus de la rétroaction :

- Un besoin d'améliorer l'accessibilité de certains équipements et outils de travail
- Une volonté d'accroître la sensibilisation des gestionnaires à l'inclusion et à l'accessibilité
- Un intérêt à mieux comprendre les mesures d'accommodement disponibles
- Un besoin d'améliorer l'accessibilité des environnements physiques et technologiques

Mesures mises en place en réponse à cette rétroaction :

- Modifications apportées à certains camions afin de permettre à des chauffeurs en situation de handicap d'exercer leurs fonctions
- Rencontres avec les gestionnaires afin de renforcer leur sensibilisation à l'inclusion et à l'accessibilité
- Rappel, lors de l'auto-identification à l'embauche, de la confidentialité des renseignements personnels et de l'importance des données de représentation
- Révision de certaines politiques RH afin d'intégrer une approche d'accommodement plus claire

- Identification d'obstacles physiques et technologiques afin d'amorcer des démarches visant la mise en œuvre d'actions concrètes au cours de la prochaine année

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 toujours pas suffisamment de candidats provenant de groupes sous-représentés comme les personnes handicapées.

Actions:

- Revoir 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.
- Continuer d'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.
- Informer les candidats, lors des entrevues d'embauche, de la disponibilité d'accommodements; d'adapter des équipements et outils pour répondre aux besoins spécifiques des employés.

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 #2: Certains espaces dans les bureaux et dans la cour des camions pourraient limiter la mobilité des employés et des visiteurs handicapés.

Actions:

- Intégrer systématiquement des critères d'accessibilité, notamment pour les personnes à mobilité réduite, dans le processus de sélection et d'acquisition de nouveaux bureaux ou terminaux.
- Mettre sur pied un conseil consultatif qui se rencontrera annuellement 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.

Obstacle #3: La signalisation de sécurité, tant à l'intérieur de l'édifice que dans la cour des camions, présente des limitations en matière d'accessibilité pour les personnes ayant une faible vision.

Actions:

- Analyser, en collaboration avec le département de l'immobilier, la faisabilité de déployer de la signalisation tactile et du braille à des points clés au sein des édifices afin d'améliorer l'accessibilité
- Améliorer au besoin l'illumination des panneaux de sécurité et des indicateurs de directions dans la cour.

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 connaissances et d'expérience à l'égard des technologies d'accessibilité, qui évoluent rapidement.

Actions:

- Offrir des formations aux employés du département TI ainsi qu'aux gestionnaires afin de renforcer leurs connaissances en matière d'accessibilité, notamment sur les fonctionnalités accessibles des logiciels utilisés dans l'organisation.
- S'assurer que l'équipe TI communique régulièrement aux employés les nouvelles fonctionnalités d'accessibilité offertes dans les systèmes et outils technologiques.

Obstacle #5: Manque de communication auprès des employés des outils technologiques d'accessibilité disponible.

Actions :

- Intégrer, dans le processus d'accueil des nouveaux employés, une présentation des fonctionnalités et outils d'accessibilité disponibles (ex. : agrandissement de l'affichage, fonction de lecture dans Word, sous-titres dans Teams).
- Adapter les plateformes de formation et de diffusion des politiques afin d'inclure des versions audios des contenus écrits et des sous-titres pour les formations audio ou vidéo.

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 #6: L'entreprise ne communique pas assez fréquemment aux employés qu'il y a des formats alternatifs des communications et qu'ils peuvent en faire la demande.

Actions:

- Identifier des fournisseurs de services et conclure des contrats ou des ententes pour créer des formats alternatifs, lorsque c'est approprié et nécessaire lorsque demandé afin que les formats puissent se faire dans un délai raisonnable.
- 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 #7: Les procédures et pratiques d'approvisionnement de Group Express Inc. ne tiennent pas compte systématiquement les 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.
- S'assurer d'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 #8: À ce jour, aucune approche structurée et normalisée n'est en place pour garantir l'intégration de l'accessibilité dans les programmes, processus et services de l'organisation.

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 #9: Certains handicaps physiques peuvent rendre l'exercice des fonctions de chauffeur plus difficile ou nécessiter des adaptations spécifiques.

Actions:

- Allouez un budget pour faire des modifications aux camions permettant de personnes à mobilité réduite de travailler comme chauffeur chez Group Express Inc.

Consultations

Afin de concrétiser l'engagement de Group Express Inc. à offrir un environnement de travail accessible à tous, nous avons élaboré notre plan d'accessibilité en consultation avec nos employés, y compris ceux vivant avec un handicap.

Nous avons recueilli des commentaires et des recommandations auprès des membres de notre équipe lors de diverses réunions tenues au cours de l'année, ainsi que par le biais de discussions individuelles avec des employés en situation de handicap, leur permettant ainsi d'exprimer leurs points de vue et de proposer des idées.

Nous continuerons de promouvoir activement l'accessibilité auprès de l'ensemble de nos employés, y compris ceux vivant avec un handicap, ainsi qu'auprès des groupes de travail mis en place dans le cadre de ce plan. Cette démarche nous permettra de suivre nos progrès et de nous assurer que nous mettons en œuvre les changements auxquels nous nous sommes engagés.