



RAPPORT D'ÉTAPES

AGD VERCHÈRES EXPRESS INC.

CONFORMÉMENT À LA *LOI CANADIENNE SUR L'ACCESSIBILITÉ*

29 MAI 2025

sylvain.themens@agdvex.com

actions prévues à l'obstacle #5. Il a été suggéré que certaines personnes soient choisies en fonction de leur facilité avec les technologies pour cette fin. Pour finir, une réunion de chefs d'équipe a lieu périodiquement durant l'année. Les participants y discutent de santé et sécurité au travail. Il ne leur venait pas spontanément en tête des idées afin de bonifier le plan d'accessibilité. Nous leur avons laissé une période de réflexion et de recherche. La prochaine réunion du 29 mai 2025 aura lieu au courant de l'année pour récupérer leurs idées.

CONSULTATIONS

Nous avons commencé graduellement à réaliser les actions de notre plan d'accessibilité. Durant l'année, nous n'avons pas senti le besoin de consulter nos employés en situation d'handicap ou encore de nouveaux experts puisque les directives fournies par les personnes handicapées lors de la rédaction du plan étaient très précises et se sont avérées justes. Nous rappelons que nous avons deux personnes handicapées à notre emploi (déficience auditive et intellectuelle). Nos difficultés n'ont pas été au niveau de l'adaptation aux handicaps même, mais plutôt d'ordre structurel ou de limites personnelles. Toutefois, nous aurons peut-être besoin de consulter une personne à mobilité réduite pour parfaire l'aménagement du bureau adapté et nous entamerons des consultations à l'externe le cas échéant. En ce qui a trait aux commentaires reçus sur notre plan initial d'accessibilité, nous n'en avons reçu aucun. Afin d'inciter les gens du public à nous consulter, nous pouvons offrir le support par Zoom si la personne ne peut accéder à nos bureaux en fauteuil roulant ou le support de traduction LSQ grâce à notre employé malentendant.

PROGRÈS RÉALISÉS POUR LE DOMAINE DE L'EMPLOI

OBSTACLE #1

Nous ne sommes pas attrayants, à première vue, pour les personnes handicapées qui désiraient postuler.

ACTIONS	À FAIRE	EN COURS	FAIT
Ajouter à nos offres d'emploi la mention que l'environnement de travail physique peut être adapté pour les personnes handicapées et être ouverts à la possibilité du télétravail	X		
Mettre à jour le site web de l'entreprise pour refléter notre engagement de faciliter l'inclusion des personnes handicapées dans l'industrie du camionnage		X	
<i>Note : Notre site Web est en construction en ce moment auprès d'une firme. Dépendamment du type d'emploi, les accommodements seront mis de l'avant dans les offres d'emploi.</i>			

Installer des pancartes spécifiant les entrées pour les personnes handicapées			X
<i>Note : Le siège social est inaccessible pour une personne à mobilité réduite sans de grosses modifications structurelles. L'entrepôt est accessible avec une porte de garage et une entrée asphaltée. Ainsi, une affiche sur les portes d'entrée indiquera le numéro de téléphone de la personne responsable pour l'accueillir à cet endroit.</i>			

OBSTACLE #2

Nous ne sommes pas au courant des accommodements possibles pour les personnes handicapées qui désirent intégrer l'industrie du camionnage

ACTIONS	À FAIRE	EN COURS	FAIT
Nous renseigner auprès de l'organisme Camo-route, un comité paritaire sans but lucratif qui soutient la main d'œuvre en transport routier, au sujet de recommandations ou d'innovations au sujet des employés handicapés qui nous seront suggérés		X	
<i>Note : Nous attendons le retour d'appel de cet organisme afin de pouvoir élaborer ce volet.</i>			
Analyser budgétairement les accommodements qui nous seront suggérés	X		

PROGRÈS RÉALISÉS POUR LE DOMAINE DE L'ENVIRONNEMENT BÂTI

OBSTACLE #3

L'environnement de travail n'est pas adapté pour la mobilité des personnes handicapées

ACTIONS	À FAIRE	EN COURS	FAIT
Créer un bureau de travail adapté en totalité pour une personne à mobilité réduite		X	
Réparer le stationnement asphalté et identifier un espace de stationnement réservé		X	
<i>Note : L'accès par la porte de garage au lieu de l'entrée principale n'oblige plus de réparer la partie asphaltée. Un stationnement à côté de la porte sera identifié par une pancarte recto verso donc également visible de la rue. La pancarte a été reçue.</i>			
Assurer une ouverture assez large pour un fauteuil roulant au niveau de la porte menant au bureau de l'entrepôt	X		

Note : Nous devons évaluer avec un entrepreneur en bâtiment pour concevoir l'ouverture de la porte du bureau. Cette porte devrait être attenante à l'entrepôt au lieu du vestibule trop restreint pour une meilleure facilité d'accès.			
Réaménager le trottoir en ciment menant du stationnement à la porte d'entrée	N/A		
Construire une rampe d'accès au niveau de la porte d'entrée	N/A		
Installer la porte sécurisée sur le mur attenant à l'entrepôt et opter pour une porte plus large également	N/A		
Libérer le vestibule des chaises	N/A		
Enlever la porte et le cadrage de la porte du vestibule	N/A		
Note : Ces travaux ne sont plus obligatoires car la configuration de l'accès a été modifié tel que décrit ci-haut.			
Automatiser l'ouverture de la porte d'entrée		X	
Note : Une manette pour porte électrique a été commandée pour faciliter l'entrée pour la personne en fauteuil roulant.			
Aménager le poste de travail pour les limitations de la personne à mobilité réduite au niveau du bureau, des meubles de rangement et du photocopieur			X
Note : Nous avons prévu un bureau avec les conditions optimales d'espace et d'équipement.			
Élargir le cadre de porte de la cafétéria	X		
Note : Plusieurs tables différentes sont maintenant disponibles dans la cafétéria.			
Installer les extincteurs plus bas afin qu'ils soient rapidement accessibles à une personne en fauteuil roulant			X
Note : La hauteur des extincteurs a été ajustée en prévision de l'embauche d'une personne en fauteuil roulant.			
Identifier la toilette des hommes de l'entrepôt avec un écriteau pour les personnes en fauteuil roulant			X
Note : Nous avons appliqué sur la porte une affiche adhésive informant à la personne en fauteuil roulant de l'accessibilité à un espace satisfaisant à sa condition.			
Déplacer la poubelle et les distributeurs de papier à main, de savon et de papier de toilette			X
Note : La hauteur du distributeur à papier à main ainsi que du papier hygiénique est accessible pour les personnes en fauteuil roulant et la poubelle a été déplacée.			

Installer deux rampes d'appui pour la toilette			X
<i>Note : Les rampes d'appui sont installées conformément aux normes de l'organisme Kéroul.</i>			
Abaisser la vanité			X
<i>Note : Présentement nous avons 2 lavabos dont 1 avec vanité qui est accessible. Toutefois, si une personne en fauteuil roulant est embauchée, des ajustements supplémentaires pourront être faits.</i>			

OBSTACLE #4

Le garage, le quai de transbordement, l'entrepôt et la cour sont des endroits dangereux pour les personnes handicapées.

ACTIONS	À FAIRE	EN COURS	FAIT
Installer une guérite à l'entrée de la cour.			X
<i>Note : Une guérite est installée pour l'entrée des camions qui ont accès aux installations sur le site.</i>			
Installer une signalisation visuelle sur les portes d'accès à ces zones à risque		X	
<i>Note : Nous avons commencé à délimiter sur le plancher du quai les zones de déplacement des chariots élévateurs. Nous demandons aux gens de porter des dossards de sécurité. Des panneaux "Danger" seront ajoutés aux entrées de la cour où circulent les camions.</i>			
Installer une signalisation visuelle pour les sorties d'urgence en cas d'évacuation	X		
<i>Note : Un voyant lumineux est fonctionnel en cas de sirène d'incendie au siège social, mais pas à l'entrepôt.</i>			

PROGRÈS RÉALISÉS POUR LE DOMAINE DES TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION ET DES COMMUNICATIONS

OBSTACLE #5

Les personnes malentendantes qui travaillent sur la route sont seules si elles ont un problème à communiquer

ACTIONS	À FAIRE	EN COURS	FAIT
Encourager les employés intéressés à suivre une formation de langage LSQ dont 1 employé-clé (répartiteur)			X

<i>Note : Nous avons toujours les mêmes personnes ressources sur place à l'entreprise qui sont en mesure de converser avec notre employé malentendant ainsi que sa conjointe. Une employée du soutien administratif a suivi quelques cours LSQ et 1 autre employée est intéressée.</i>			
Assurer la configuration de la tablette électronique pour les communications vidéo par interface numérique (Skype, FaceTime, etc.)			X
<i>Note : La répartition utilise efficacement Zoom, FaceTime ou la tablette électronique pour communiquer avec notre chauffeur malentendant.</i>			
Se renseigner sur les services d'un interprète par téléphone			X
<i>Note : Notre employé malentendant peut nous référer le service d'un interprète.</i>			
Chercher une application numérique de traduction			X
<i>Note : Nous connaissons l'application «DEAF TRANSCRIBE : SPEECH» applicable sur le téléphone cellulaire.</i>			

OBSTACLE #6

Les personnes handicapées peuvent éprouver des difficultés à comprendre les événements de groupe

ACTIONS	À FAIRE	EN COURS	FAIT
Bonifier la compréhension avec des moyens technologiques comme un affichage plus gros, la lecture automatique, les sous-titres ou retenir les services d'un traducteur.			X
<i>Note : Notre employé malentendant réussit à lire sur les lèvres. Lors de la rencontre annuelle des employés, son répartiteur réussit à lui fournir des éclaircissements avec des signes. Cet employé a également participé au party de Noël.</i>			

PROGRÈS RÉALISÉS POUR LE DOMAINE DE LA COMMUNICATION AUTRES QUE LES TIC

OBSTACLE #7

Nos formats de diffusion sont limités aux supports conventionnels (papier électronique)

ACTIONS	À FAIRE	EN COURS	FAIT
Trouver un format de diffusion adapté pour le public, nos partenaires d'affaires et nos employés qui en font la demande.	X		

OBSTACLE #8

Avec de nombreux employés ne travaillant pas directement sur les lieux de travail, la communication des nouvelles de l'entreprise peut être inefficace.

ACTIONS	À FAIRE	EN COURS	FAIT
Le département des ressources humaines doit s'assurer d'avertir tous les membres de l'entreprise de l'embauche d'une personne handicapée afin que celle-ci soit épaulée par ses collègues dès son arrivée pour son bien-être et sa sécurité			X
<i>Note : Jusqu'à maintenant, l'intégration de nos 2 employés à capacité limitée a été un succès.</i>			
Varier les méthodes de communication pour un même message (message sur la tablette électronique, journal de l'entreprise, babilard dans la salle de chauffeurs, appel téléphonique, rencontre en personne, etc.			X
<i>Note : Pour notre employé malentendant, toutes les dispositions citées plus haut le concernant sont accessibles.</i>			
Nommer une personne répondante attitrée à la personne handicapée durant ses heures de travail.			X
<i>Note : Sylvain Dulude, répartiteur et directeur du département de la répartition, est notre personne-ressource pour notre employé malentendant et Jacinthe de Maisonneuve, assistante administrative, l'est pour notre employé avec déficience intellectuelle.</i>			

PROGRÈS RÉALISÉS POUR LE DOMAINE DE L'ACQUISITION DE BIENS, SERVICES ET INSTALLATIONS

OBSTACLE #9

Les procédures d'approvisionnement actuelles ne tenaient pas compte des nouvelles exigences d'accessibilité

ACTIONS	À FAIRE	EN COURS	FAIT
Lors de l'acquisition d'équipements ou d'outils de travail qui sont sujets à être utilisés par toute personne vivant avec un handicap, la personne responsable des achats s'assurera auprès du fournisseur de la conformité de ceux-ci par rapport à la LCA.			X
<i>Note : Pour ce volet, notre assistante administrative est également notre personne-ressource pour les achats.</i>			

PROGRÈS RÉALISÉS POUR LE DOMAINE DE LA CONCEPTION ET FOURNITURE DE PROGRAMMES ET DE SERVICES

OBSTACLE #10

Aucune politique de l'entreprise n'a été élaborée en fonction de l'inclusivité des personnes handicapées jusqu'à maintenant puisque nos employés handicapés sont autonomes.

ACTIONS	À FAIRE	EN COURS	FAIT
Former les gestionnaires en ce qui a trait à la LCA et au Règlement canadien sur l'accessibilité afin que ceux-ci prennent en compte les obstacles quant à l'enjeu de l'accessibilité		X	
<p><i>Note : Les personnes ayant travaillé sur le plan d'accessibilité, dont plusieurs gestionnaires, en ont beaucoup appris en se renseignant sur la mise en place de cette initiative gouvernementale. Les embûches rencontrées ont nécessité la relecture de la documentation de référence et la revalidation par des collègues qui n'étaient pas impliqués au départ. La réalisation de certaines actions prévues au plan a ensuite suscité des questions de la part d'employés, ce qui a pu ouvrir le dialogue pour les sensibiliser à l'importance d'éliminer les barrières d'employabilité des personnes handicapées d'ici 2040. Cela nécessitera un travail constant.</i></p>			
Lors de l'instauration ou de la mise à jour éventuelle des politiques de l'entreprise, le point de l'accessibilité sera maintenant évoqué par les gestionnaires.	X		
<p><i>Note : Nous n'avons pas eu à mettre à jour de politiques durant l'année.</i></p>			

CONCLUSION

Notre entreprise valorise l'accessibilité et l'inclusion pour les personnes handicapées ou à mobilité réduite, c'est pourquoi le cas échéant, nous prenons les mesures adéquates afin que la personne soit en mesure de travailler de façon sécuritaire et axé sur son bien-être.