

PLAN D'ACCESSIBILITÉ

CONFORMÉMENT À LA LOI CANADIENNE SUR L'ACCESSIBILITÉ
AGD VERCHÈRES EXPRESS INC.

PLAN D'ACCESSIBILITÉ

GÉNÉRALITÉS

Chez AGD Verchères Express Inc., nous avons à cœur l'inclusion des personnes avec limitations diverses. Bien que de nombreuses tâches quotidiennes du camionneur soient incompatibles avec un handicap physique ou moteur, nous sommes heureux de pouvoir compter parmi nos rangs un chauffeur malentendant et un homme de ménage avec une déficience intellectuelle. En août 2023, nous avons été accablés par la nouvelle que notre adjointe administrative s'est retrouvée d'urgence à l'hôpital. Les complications ont fait en sorte qu'elle a dû subir des amputations partielles aux mains et aux pieds. Par le fait même, nous avons pensé au réaménagement nécessaire en vue d'un possible retour au travail à la fin de sa période de réhabilitation et cela nous a d'autant plus convaincus de la pertinence de ce plan d'accessibilité tel qu'exigé par la *Loi Canadienne sur l'accessibilité* (ci-après « LCA »).

Rappelons tout d'abord ce qui consiste un handicap tel que défini par la LCA:

« 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. »

Quant à un obstacle, il fait référence à :

« 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. »

La LCA précise que le plan d'accessibilité de l'entreprise doit être mis à jour aux 3 ans et qu'il est impératif de consulter des personnes vivant avec un handicap pour orienter nos stratégies.

CONSULTATIONS

À cet effet, nous avons consulté de vive voix nos propres employés vivant avec un handicap, leur entourage ainsi qu'une intervenante et des personnes handicapées de notre réseau et nous réitérons notre intérêt à continuer les sondages et les entrevues pour recueillir des idées nouvelles qui pourront enrichir notre plan d'accessibilité. De plus, nous avons consulté des sources d'informations fiables provenant des organismes suivants :

RAPPORTS SUR NOTRE PLAN

Tel qu'exigé par la LCA, nous publierons chaque année un rapport détaillant la mise en place progressive des actions de notre plan d'accessibilité. Ce rapport sera élaboré suite à l'une des réunions mensuelles de chefs d'équipe qui sera dédiée à ce sujet. Le plan d'accessibilité sera révisé intégralement à tous les trois ans pour incorporer les embûches qui auront été soulevées.

1. ANALYSE DU DOMAINE DE L'EMPLOI

Obstacle #1

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

Actions

- *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.*
- *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.*
- *Installer des pancartes spécifiant les entrées pour les personnes handicapées.*

Obstacle #2

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

Actions

- *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 en transport.*
- *Analyser budgétairement les accommodements qui nous seront suggérés.*

2. ANALYSE DU DOMAINE DE L'ENVIRONNEMENT BÂTI

Obstacle #3

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

Actions

- *Créer un bureau de travail adapté en totalité pour une personne à mobilité réduite.*

Après réflexion, le bureau libre situé à l'entrepôt serait l'emplacement idéal comme poste de travail pour une personne à mobilité réduite pour ses aires ouvertes et la proximité de la sortie en cas d'évacuation. Voici les adaptations nécessaires :

- Réparer le stationnement asphalté et identifier un espace de stationnement réservé.
- Construire une rampe d'accès au niveau de la porte d'entrée.
- Réaménager le trottoir en ciment menant du stationnement à la porte d'entrée.
- Automatiser l'ouverture de la porte d'entrée.
- Libérer le vestibule des chaises.
- Enlever la porte et le cadrage de porte du vestibule.
- Assurer une ouverture assez large pour un fauteuil roulant au niveau de la porte menant au bureau de l'entrepôt.
- Installer la porte sécurisée sur le mur attenant à l'entrepôt et opter pour une porte plus large également.
- Aménager le poste de travail pour les limitations de la personne handicapée au niveau du bureau, des meubles de rangement et du photocopieur.
- Prévoir une table de hauteur adéquate pour un fauteuil roulant dans la cafétéria.
- Installer l'extincteur plus bas afin qu'il soit rapidement accessible à une personne en fauteuil roulant.
- Le micro-onde et son meuble de rangement sont déjà accessibles pour la personne en fauteuil roulant.
- Élargir le cadre de porte de la cafétéria.
- Identifier la toilette des hommes de l'entrepôt avec un écriteau pour les personnes en fauteuil roulant.
- Déplacer la poubelle et les distributeurs de papier à main, de savon et de papier de toilette.
- Installer deux rampes d'appui pour la toilette.
- Abaisser la vanité.

Obstacles #4

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

Actions

- *Installer une guérite à l'entrée de la cour.*
- *Installer une signalisation visuelle sur les portes d'accès à ces zones à risque.*
- *Installer une signalisation visuelle pour les sorties d'urgence en cas d'évacuation.*

3. ANALYSE DU 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

- *Encourager les employés intéressés à suivre une formation de langage LSQ. En ce moment, nous avons 1 employé-clé (répartiteur) qui a déjà suivi des cours en langage LSQ.*
- *Assurer la configuration de la tablette électronique pour les communications vidéo par interface numérique (Skype, Face Time, etc.).*
- *Se renseigner sur les services d'un interprète par téléphone;*
- *Chercher une application numérique de traduction.*

Obstacle #6

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

Actions

- *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.*

4. ANALYSE DU DOMAINE DE LA COMMUNICATION AUTRES QUE LES TIC

Obstacle #7

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

Actions

- *Trouver un format de diffusion adapté pour le public, nos partenaires d'affaires et nos employés qui en font la demande.*

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

- *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.*
- *Varié les méthodes de communication pour un même message (message sur la tablette électronique, journal de l'entreprise, babillard dans la salle de chauffeurs, appel téléphonique, rencontre en personne, etc.).*
- *Nommer une personne répondante attitrée à la personne handicapée durant ses heures de travail.*

5. ANALYSE DU 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

- *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.*

6. ANALYSE DU 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

- *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.*
- *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.*

7. ANALYSE DU DOMAINE DU TRANSPORT

Les articles 60 et suivant de la LCA se réfèrent spécifiquement au transport. Par contre, AGD Verchères Express Inc. ne coordonne pas une flotte de véhicules assujettie à ces dispositions. Cela explique que les normes en matière de transport ne figurent pas dans ce plan.