

PLAN SUR L'ACCESSIBILITÉ 2026-2029

GÉNÉRALITÉS

1. Engagement

Groupe Guilbault Ltée s'engage à continuer de 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 maintenant 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 depuis l'élaboration de notre plan d'accessibilité initial, tel qu'exigé par la Loi canadienne sur l'accessibilité. Le plan d'accessibilité 2026-2029 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 différents besoins en matière d'accessibilité. C'est dans cette optique que ce plan a été élaboré à partir des commentaires recueillis auprès de membres de notre personnel ainsi que de la consultation de ressources et d'organisations externes spécialisées en accessibilité et en inclusion. Bien que peu d'employés se soient identifiés comme vivant avec un handicap ou faisant partie d'un groupe désigné, Groupe Guilbault Ltée demeure engagé à maintenir un environnement de travail accessible, respectueux et inclusif pour tous.

Chez Groupe Guilbault Ltée, nous avons à cœur de faire en sorte que notre organisation et les services que nous offrons soient accessibles à l'ensemble des personnes, y compris celles vivant avec un handicap. Tous les Canadiens doivent pouvoir bénéficier de nos services de manière équitable, et les membres de notre personnel doivent pouvoir accomplir leurs tâches 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 de l'importance d'augmenter le taux d'autoidentification des employés actifs vivant avec un handicap. Depuis notre premier plan d'accessibilité, nous avons mis à jour le formulaire d'autoidentification et en avons fait la promotion auprès des nouveaux employés lors de leur embauche.

Par ailleurs, nous souhaitons améliorer nos pratiques de recrutement afin de favoriser l'embauche de personnes vivant avec un handicap. À cette fin, nous avons déjà ajouté un libellé à toutes nos offres d'emploi afin d'encourager les personnes issues des groupes désignés à soumettre leur candidature. Nous avons également sensibilisé le personnel responsable du recrutement aux biais inconscients pouvant influencer le processus de sélection à l'égard de ces groupes.

Afin de continuer sur notre lancée, les actions à prendre sont les suivantes :

- Bonifier le processus d'autoidentification par la mise en place d'une campagne annuelle volontaire comprenant une communication claire et rassurante quant à la confidentialité des renseignements recueillis et à l'utilité de cette démarche.
- Mettre en place des indicateurs de performance afin d'assurer le suivi de nos progrès en matière d'accessibilité en emploi, notamment en ce qui concerne le taux d'autoidentification et son évolution annuelle.
- Réviser nos guides d'entrevue afin de nous assurer que les questions posées sont inclusives, adaptées et exemptes de biais.

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. Nous avons construit de nouveaux terminaux à Chicoutimi, Rimouski et sommes en construction à Gatineau présentement. La personne responsable de l'accessibilité a été consultée et impliquée dans ces travaux afin de s'assurer que les nouvelles bâtissent soient conformes et accessibles.

Actions à prendre :

- Compléter l'évaluation de toutes nos places d'affaires afin de déterminer les obstacles liés à l'accessibilité.
- Réviser et mettre à jour les plans d'évacuation d'urgence afin de s'assurer qu'ils intègrent l'accessibilité. Les procédures à jour contiendront des instructions destinées aux personnes ayant des incapacités ou handicaps en cas d'urgence.
- Uniformiser la signalisation dans tous les listes en s'assurant d'avoir des pictogrammes universels.

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 nos équipes. 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 que nous développons ou dont nous faisons l'acquisition répondent aux normes d'accessibilités.
- Se tenir informer quant aux nouvelles technologies de communication et en tenir compte lors du développement et l'acquisition de nouveaux logiciels.
- Faire connaître et promouvoir les fonctionnalités d'accessibilité offertes par les technologies utilisées lors des réunions en personne et en mode hybride.
- Veiller à ce que le site Web de l'entreprise continue de répondre aux exigences d'accessibilité.

5. Communications autres que les TIC

Le domaine des communications reconnaît que chaque personne donne, reçoit et comprend des informations de différentes manières. Les organisations doivent tenir compte de ces différences et transmettre leurs communications dans divers formats accessibles aux personnes qui en ont besoin.

Actions à prendre :

- Développer un guide interne de communication accessible.
- Standardiser les formats accessibles tel que les gros caractères et PDF accessibles et mettre en place un délai de réponse standard pour la distribution de formats adaptés.

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

Action à prendre :

- Intégrer les considérations d'accessibilité dans les achats tel que le mobilier de bureau.

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 :

- Continuer de s'assurer que l'accessibilité est prise en compte dans la création des programmes et services.
- Évaluer si les canaux de communication offerts par notre organisation sont adéquats, diversifiés et accessibles à l'ensemble des personnes qui pourraient avoir à communiquer avec un membre de l'organisation.
- Évaluer annuellement la politique interne sur l'accessibilité afin de s'assurer qu'elle est toujours conforme et qu'elle répond bien aux besoins.

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

Afin de continuer de concrétiser l'engagement de Groupe Guilbault à offrir un environnement de travail accessible et inclusif pour tous, nous avons élaboré notre plan d'accessibilité en tenant compte des commentaires et de la rétroaction de nos employés.

Dans le cadre de cette démarche, nous avons recueilli des observations et des conseils auprès de membres de notre équipe ainsi que d'organisations externes, par différents moyens.

Bien que peu d'employés se soient identifiés comme faisant partie d'un groupe désigné, nous demeurons engagés à maintenir un dialogue ouvert et respectueux avec l'ensemble du personnel afin de mieux comprendre les besoins en matière d'accessibilité et d'identifier les améliorations pouvant être apportées à nos pratiques et à notre environnement de travail.

Nous consultons aussi 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

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 est la meilleure méthode 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>