



RAPPORT D'ÉTAPE (1^{er} juin 2025) PLAN SUR L'ACCESSIBILITÉ 2023-2026

GÉNÉRALITÉS

Transport Bourassa Inc. ou l'une de ses compagnies affiliées, telles Agence de Personnel L. Paquin Inc. et Les Placements J.D.G Inc. s'est engagé, en vertu de l'entrée en vigueur de la Loi sur l'accessibilité, à soutenir l'initiative du gouvernement fédéral visant à identifier, prévenir et éliminer les obstacles à l'accessibilité.

Dans ce premier rapport d'étape de notre Plan d'accessibilité 2023-2026, nous faisons état de nos constats et de nos réalisations à ce jour.

Nous continuons de faire de l'accessibilité une priorité quotidienne au sein de Transport Bourassa. Les actions entreprises jusqu'à présent ont principalement porté sur l'évaluation des procédures et des pratiques de l'entreprise dans les domaines définis par la Loi sur l'accessibilité. Les modifications visant à éliminer les obstacles à l'accessibilité se réaliseront progressivement sur plusieurs années.

1. Rétroaction

Pour toute question concernant le présent rapport, vous pouvez contacter les responsables suivants :

- Ian Marineau, Vice-Président Ressources Humaines et sécurité routière
Courriel : ian.marineau@bourassa.ca
Téléphone : 450-346-5313, poste 1693
- Claudine Galipeau, Directrice des Ressources Humaines
Courriel : claudine.galipeau@bourassa.ca
Téléphone : 450-346-5313, poste 1248

2. Emploi

Lors de l'élaboration du plan d'accessibilité, nous avons réalisé que les personnes vivant avec un handicap peuvent être confrontés à plusieurs obstacles concernant l'accès à l'emploi. Si besoin il y a, nous mettrons donc en place des solutions afin de s'assurer que nous rendons les emplois accessibles pour les personnes en situation de handicap.

Obstacles :

- Les personnes vivant avec un handicap peuvent s'éliminer elles-mêmes des processus de sélection si elles estiment ne pas être en mesure d'y participer;
- Les méthodes d'évaluation peuvent constituer des obstacles pour les personnes vivant avec un handicap;
- Les suppositions, les préjugés et les idées préconçues des gestionnaires et des recruteurs, souvent issus d'une compréhension limitée des handicaps et des mesures d'adaptation possibles, ainsi que la croyance qu'un travailleur vivant avec un handicap ne peut pas apporter sa contribution, accomplir toutes ses tâches ou n'a pas la même capacité que les autres travailleurs, constituent des obstacles importants;
- Les personnes vivant avec un handicap hésitent souvent à exprimer leurs préoccupations concernant les obstacles qu'elles rencontrent. De plus, il peut arriver qu'elles ne sachent pas avec qui communiquer lorsqu'elles éprouvent un problème d'accessibilité;
- Les préjugés dans la gestion du rendement peuvent conduire à une réduction des opportunités de promotion pour les personnes vivant avec un handicap;
- La crainte de représailles peut également nuire à la carrière des gens vivant avec un handicap

Initiatives :

- L'équipe de dotation a suivi une formation concernant le recrutement en 2024. Dans cette formation, les recruteurs ont pu maîtriser à identifier et gérer les biais inconscients lors des entrevues, notamment les biais concernant les personnes vivant avec un handicap;
- La formation de la politique de prévention du harcèlement et de la violence est en cours.
- Les affichages de poste font mention d'inclusion et de diversité.
- Si besoin il y a, du coaching se donne aux gens nécessitant ce besoin.

- Avec la publication du plan d'accessibilité nous sommes ouverts à recevoir des rétroactions de la part des travailleurs concernant l'accessibilité chez Transport Bourassa.

3. Environnement bâti

À ce jour, nous n'avons pas reçu de rétroactions des employés aux sujets d'obstacles possibles qu'ils peuvent être confrontés.

Obstacles :

- Pour les employés rencontrant des difficultés avec l'environnement bâti, des modalités de travail adaptées doivent être mises en place au cas par cas;
- Que les salles de conférence et les aires communes ne sont pas entièrement accessibles.

Initiatives :

- Les employés peuvent communiquer avec les responsables de l'accessibilité en tout temps afin de demander l'aménagement de leur poste de travail en fonction de leurs besoins;

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

À ce jour, nous ne connaissons pas les principaux enjeux que les personnes vivant avec un handicap peuvent être confronté chez Transport Bourassa. Nous n'avons pas reçu de commentaire à ce sujet et n'avons pu faire une évaluation approfondie.

Une fois que des rétroactions seront obtenues, nous collaborerons avec un spécialiste de la TI à ce sujet afin de mettre en place des initiatives afin de contrer les obstacles.

Initiative :

- Création d'un formulaire de rétroaction permettant aux employés de soumettre anonymement leurs commentaires concernant les obstacles à l'accessibilité. Ceci reste toujours à créer.

5. Communications autres que TIC

Nous reconnaissons qu'il est nécessaire de travailler sur l'utilisation d'un langage clair dans toutes nos communications et que tous les employés devront être sensibilisés à cet égard.

Obstacle :

- Les employés ne mesurent pas pleinement l'importance d'utiliser un langage clair et simple dans leurs courriels.

Initiative :

- Sensibilisation les employés à l'utilisation d'un langage clair et simple.

6. Acquisition de biens, de services et installations

Pour le moment, il n'y a pas d'évaluation officielle qui nous permet de s'assurer que les acquisitions de biens, de services et d'installation au sein de Transport Bourassa tiennent compte de l'accessibilité.

Initiative :

- Demeurer en étroite communication avec le directeur de la maintenance qui s'occupe des installations de Transport Bourassa.

7. Conception et fourniture de programmes et de services

À ce jour, nous n'avons reçu aucune plainte concernant l'accessibilité de nos programmes et services de la part de nos clients et n'avons pas observés de difficultés à ce niveau.

Initiative :

- Nous nous assurerons de veiller à ce que l'accessibilité soit intégrée dès la conception des programmes et services et lors de leur mise à jour.

8. Transport

Comme mentionné dans notre plan d'accessibilité, Transport Bourassa se spécialise dans le transport de marchandise et non de personnes. La Loi canadienne sur l'accessibilité vise principalement le transport des personnes, ce qui fait que nos actions ne s'appliquent pas directement à ce secteur.

9. Consultations

Avec la mise en place du plan d'accessibilité, Transport Bourassa consultera davantage tous ses employés vivant avec un handicap afin d'améliorer l'accessibilité de l'entreprise. Les consultations se poursuivront jusqu'à 2026 avec tous les employés supplémentaires qui auront envie de nous déclarer leur situation d'handicap et de nous aider dans l'atteinte de nos objectifs.

10. Conclusion

L'accessibilité est une priorité chez Transport Bourassa. Nous nous efforçons de construire une entreprise où chaque employé s'y sent bien.

Nous souhaitons qu'à l'horizon de 2026, tous les employés soient conscients qu'ils peuvent déclarer en toute sécurité et de manière volontaire leur appartenance au groupe des personnes vivant avec un handicap, afin que nous puissions prendre les mesures d'adaptation nécessaire pour rendre leur environnement de travail plus agréable.