



PLAN SUR L'ACCESSIBILITÉ 2023-2026

GÉNÉRALITÉS

1. Engagement

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'engage à promouvoir une culture inclusive et accessible. Cette démarche ne constitue pas seulement un élément central de notre culture d'entreprise, mais elle est également essentielle à notre développement continu et à notre compétitivité en tant qu'employeur dans le secteur du transport. Nous participerons activement à la création d'un Canada sans obstacles en mettant en place un cadre d'accessibilité qui garantira que nos employés et le public que nous servons bénéficient de la meilleure expérience possible en matière de services, produits et infrastructures.

Nous sommes conscients que créer un environnement sans obstacles est un processus progressif, et nous nous engageons à identifier, éliminer et prévenir les obstacles de manière continue. Transport Bourassa s'appuiera sur les initiatives déjà mises en place lors de l'élaboration de notre premier plan d'accessibilité, conformément aux exigences de la Loi canadienne sur l'accessibilité. Ce plan servira de guide pour notre organisation afin d'atteindre nos objectifs en matière d'accessibilité. Et de promouvoir une culture fondée sur la confiance et l'inclusivité.

Pour y parvenir, il est essentiel de reconnaître et de comprendre les besoins des personnes en situation de handicap.

Chez Transport Bourassa, nous nous engageons à garantir que notre organisation et les services que nous offrons soient accessibles à tous, y compris aux personnes en situation de handicap. Tous les Canadiens ont le droit d'accéder à nos services de manière équitable, et ceux qui travaillent avec nous ont le droit d'exercer leurs fonctions dans un environnement sans obstacles.

2. Description de Transport Bourassa

Depuis 1956, Transport Bourassa s'est imposé comme un acteur incontournable de la logistique et du transport routier de marchandises.

Nous proposons des solutions flexibles, adaptées à vos besoins, incluant le transport de charges partielles (LTL), de charges entières (TL) et de conteneurs. Notre expertise en logistique, manutention et entreposage garantit une gestion efficace de votre chaîne logistique.

Notre mission est de faciliter l'expédition et la réception rapides, efficaces et sécuritaires de toutes les marchandises essentielles. Nous nous engageons à être fiables, dignes de confiance et transparents, en mettant l'accent sur les besoins de nos clients.

En tant qu'entreprise familiale, nous valorisons l'esprit d'équipe et la solidarité qui se traduisent par une efficacité et une qualité de service constantes, héritées de trois générations.

Notre succès repose sur notre service client exceptionnel et sur l'implication quotidienne de nos 600 professionnels et chauffeurs dédiés à la réussite de nos clients.

Transport Bourassa c'est également de l'entreposage. Grâce à nos 525 000 pi² d'espace répartis dans huit entrepôts, nous pouvons vous offrir un service de stockage à court, à moyen et à long terme. Nous offrons une capacité illimitée pour entreposer divers types de marchandises, tels que palettes, rouleaux, barils, véhicules, vrac, et bien plus encore.

3. Commentaires

Nous sommes à l'écoute de vos commentaires sur notre plan d'accessibilité et sur l'inclusivité au sein de notre organisation. Vous pouvez faire part de votre rétroaction en nous contactant aux coordonnées suivantes :

- Ian Marineau, Vice-Président Ressources humaines sécurité routière
Adresse courriel : ian.marineau@bourassa.ca
Téléphone : 450-346-5313, poste 1693

- Claudine Galipeau, Directrice des Ressources Humaines
Adresse courriel : claudine.galipeau@bourassa.ca
Téléphone : 450-346-5313, poste 1248

4. Déroulement du plan

Conformément à la Loi canadienne sur l'accessibilité, nous nous engageons à publier annuellement un rapport de situation évaluant nos progrès en matière d'accessibilité. De plus, nous réviserons et ferons une mise à jour de notre plan d'accessibilité à tous les trois ans. Ces rapports de progression et les mises à jour seront élaborés en collaboration avec des consultations auprès de personnes handicapées faisant partie de notre organisation s'il y a lieu.

5. 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 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 physique, 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 : « Déficiência 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. »

6. Emploi

Chez Transport Bourassa, l'accessibilité doit être garantie à chaque étape du parcours professionnel au sein de l'entreprise. Nous nous engageons à encourager toutes les personnes issues des groupes désignés et sous-représentés à postuler sur nos divers postes disponibles.

Nous reconnaissons la nécessité de sonder et d'identifier les employés en activité vivant avec un handicap. Par la suite, nous devons optimiser nos pratiques de recrutement pour favoriser l'embauche de personnes en situation de handicap.

Actions à entreprendre :

- Mettre à jour les offres d'emploi et la section carrière de notre site web pour encourager les candidats issus des groupes désignés à postuler lorsque les critères du poste le permettent;
- Sensibiliser les équipes responsables du recrutement aux biais potentiels envers les groupes désignés.

7. Environnement bâti

Nous avons plusieurs installations réparties dans la province du Québec, comprenant des terminaux, des entrepôts et un bâtiment abritant nos bureaux. Nous assurons l'entretien et la réparation de ces installations en fonctions des besoins.

Les actions que nous prendrons sont :

- Impliquer davantage les responsables lors du développement de nouvelles installations et du choix des locations;
- Réaliser une évaluation complète de toutes nos installations pour identifier les obstacles liés à l'accessibilité;
- Impliquer davantage les responsables lors des réparations majeures des bâtiments.

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

Nous utilisons une gamme variée de technologies et de systèmes. Certains sont des produits standard prêts à l'emploi, distribués aux entreprises, tandis que d'autres ont été personnalisés ou développés en interne. Notre équipe, composée d'experts en technologies de l'information, nous permet de rester à jour avec les évolutions et d'améliorer continuellement nos systèmes. Nous veillons à ce que notre site Web soit conforme aux normes d'accessibilité du gouvernement du Canada, tant en termes de contenu que de présentation.

Les actions que nous prendrons sont :

- Continuer de s'assurer que les nouveaux systèmes répondent aux normes d'accessibilités modernes;

- Se tenir informer quant aux nouvelles technologies de communication et en tenir compte lors du développement et l'acquisition de nouveaux logiciels.

9. Communications autres que TIC

Le domaine prioritaire des communications reconnaît que chaque individu reçoit, donne et comprend l'information de manière différente. Les organisations doivent prendre en compte ces différences et s'assurer de transmettre leurs communications dans divers formats accessibles à ceux qui en ont besoin. Parmi les produits de communication, on trouve notamment les documents d'embauche, les documents de conformité et nos politiques d'entreprise.

Les actions que nous prendrons sont :

- Évaluer les moyens de rendre les documents essentiels plus accessibles à tous les groupes;
- Fournir les outils nécessaires à l'équipe RH pour faciliter la communication interne et externe dans un langage clair et compréhensible.

10. Acquisition de biens, services et installations

Nous nous efforçons d'adapter constamment nos pratiques pour rendre nos services aussi inclusifs que possible pour les personnes en situation de handicap. Dans cette démarche, il est essentiel de prendre en compte les critères d'Accessibilité dans toutes nos décisions et opérations.

Nous devons intégrer l'accessibilité dès le début de tous les processus d'acquisition afin de minimiser les obstacles potentiels.

Les actions que nous prendrons sont :

- S'engager à mettre en place un processus d'évaluation tenant compte de l'accessibilité lors de l'acquisition de biens et de services pour nos installations.

11. Conception et fourniture de programmes et de services

Les services proposés par Transport Bourassa se concentrent principalement sur le transport de marchandises. Nos clients sont principalement des entreprises. Il arrive ainsi que des personnes en situation de handicap, travaillant pour nos clients, interagissent avec nous via notre site Web ou par contact direct avec notre service à la

clientèle ou l'équipe des ventes. À ce jour, nous n'avons reçu aucune plainte concernant l'accessibilité de nos programmes et services de la part de nos clients.

Les actions que nous prendrons sont :

- Veiller à ce que l'accessibilité soit intégrée dès la conception des programmes et services.

12. Transport

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.

13. Consultation

Afin de concrétiser l'engagement de Transport Bourassa à rendre notre environnement de travail accessible à tous, nous avons élaboré notre plan d'accessibilité en collaboration avec des employés.

Si besoin il y a, nous organiserons des rencontres individuelles avec les employés s'identifiant comme faisant partie des groupes désignés, afin de mieux comprendre leur situation et recueillir leur avis sur les pratiques actuelles ainsi que sur les améliorations possibles.

Nous poursuivrons la bonne communication parmi les employés afin de s'assurer que nous maintenons nos efforts afin d'offrir un environnement accessible à tous.

PROCESSUS DE RÉTROACTION

Transport Bourassa Inc. ou l'une de ses compagnies affiliées, telles Agence de Personnel L. Paquin Inc. et Les Placements J.D.G. Inc. vous encourage à partager vos observations concernant les obstacles à l'accessibilité que vous avez rencontrés lors de vos interactions avec elle, ou en lien avec la mise en œuvre de son plan d'accessibilité.

La Loi canadienne sur l'accessibilité 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. »

1. Personnes responsables du processus de rétroaction

Nous sommes à l'écoute de vos commentaires concernant notre plan et de l'accessibilité au sein de l'entreprise. Vous pouvez soumettre vos retours aux coordonnées suivantes :

- Ian Marineau, Vice-Président Ressources humaines et sécurité routière
Adresse courriel : ian.marineau@bourassa.ca
Téléphone : 450-346-5313, poste 1693

- Claudine Galipeau, Directrice des Ressources Humaines
Adresse courriel : claudine.galipeau@bourassa.ca
Téléphone : 450-346-5313, poste 1248

2. Comment transmettre vos rétroactions?

Vous avez plusieurs façons de transmettre vos commentaires à l'entreprise, notamment par la poste, par téléphone, par courriel, via les médias sociaux, ou en vous rendant à l'un de nos terminaux.

Pour fournir de la rétroaction :

- Courrier : 800 rue de Dijon, Saint-Jean-sur-Richelieu, QC, J3B 8G3
- Téléphone : 450-346-5313 postes 1693 ou 1248
- Courriel : ian.marineau@bourassa.ca et claudine.galipeau@bourassa.ca
- Facebook : <https://www.facebook.com/transportbourassa/>
- LinkedIn : [https://www.linkedin.com/company/transport-bourassa-inc-/](https://www.linkedin.com/company/transport-bourassa-inc/)