

EXPRESS MONDOR ET SES ENTREPRISES LIÉES

1. RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX

Engagement de l'entreprise

Chez Express Mondor et au sein de l'ensemble de nos filiales, la création d'un milieu de travail sain, inclusif et ouvert à tous demeure une priorité organisationnelle. Notre vision s'appuie sur les principes directeurs de la *Loi canadienne sur l'accessibilité* (LCA) : déceler, éliminer et prévenir tout obstacle qui pourrait freiner la participation pleine et entière de nos employés, candidats, clients ou partenaires.

En tant que transporteur routier et fournisseur logistique sous réglementation fédérale, nous abordons l'accessibilité comme un chantier dynamique. Il s'agit d'un effort continu qui nous impose de revoir régulièrement notre organisation du travail, l'aménagement de nos sites et nos outils informatiques.

Coordonnées de la personne responsable

La gestion des rétroactions liées à l'accessibilité et la coordination du déploiement de ce plan sont confiées à :

Marie-Pier Lajeunesse, Directrice ressources humaines et conformité

922, Grande Côte Ouest

Lanoraie (Québec) J0K 1E0

Téléphone : 450 586-6662, poste 205

Courriel : mplajeunesse@expressmondor.net

Moyens de communication

Toute personne souhaitant nous faire part de commentaires ou de difficultés d'accès peut joindre notre équipe :

- Par courriel ou par téléphone;
- Par voie postale à l'adresse du siège social;
- Directement en ligne via le formulaire de notre site web.

Les communications peuvent être acheminées de manière nominative ou tout à fait anonyme.

Disponibilité en formats adaptés

Sur demande, ce plan ainsi que le bilan de nos avancées peuvent être produits dans les formats suivants :

- Version imprimée standard ou en grands caractères;
- Fichier électronique accessible (compatible avec les outils d'assistance);
- Enregistrement audio;
- Braille.

Conformément aux exigences légales, nous transmettons les versions imprimées, agrandies ou électroniques dans un délai maximal de 14 jours. Compte tenu des délais de production externe, les formats audio et braille sont fournis dans un délai de 45 jours.

2. DÉMARCHE DE CONSULTATION

Pour dresser ce premier bilan, notre équipe s'est appuyée sur :

- L'analyse des commentaires et demandes internes transmis par le personnel;
- Un audit pratique de nos habitudes de travail et de nos installations;
- Une veille des initiatives portées par d'autres acteurs du secteur du transport et de la logistique au Canada.

Tout au long de la portée du plan, nous prévoyons maintenir ce dialogue auprès de notre personnel, des candidats aux postes affichés et de personnes composant avec un handicap. Nous ferons également appel à des organismes spécialisés en fonction des besoins ciblés. Ces échanges prendront la forme de sondages d'opinion interne et d'entretiens individuels.

3. OBSTACLES IDENTIFIÉS PAR DOMAINE

Emploi

Obstacle 1 : L'évaluation des besoins d'accommodement n'est pas intégrée de manière ponctuelle dès la phase d'embauche, ce qui peut désavantager certains candidats qualifiés.

Actions : Révision complète des gabarits d'affichage de postes, ajout d'une note d'inclusion explicite et proposition d'entrevues à distance sur demande.

Échéancier : Janvier 2027

Obstacle 2 : L'absence d'une démarche formalisée pour traiter les demandes d'accommodement en cours d'emploi.

Actions : Création d'un formulaire officiel de demande, formalisation d'une procédure interne de suivi et renforcement des mesures de confidentialité du dossier employé.

Échéancier : Mai 2027

Environnement bâti

Obstacle : L'aménagement physique de certains espaces de travail ou zones de terminaux présente des contraintes d'accès pour les personnes à mobilité réduite.

Actions : Mise en place de mesures d'assouplissement pour les rencontres (options virtuelles ou déplacements vers un terminal aménagé et accessible).

Échéancier : Octobre 2026

Technologies de l'information et des communications (TIC)

Obstacle 1 : Les documents numérisés et gabarits électroniques ne respectent pas toujours les critères d'accessibilité numérique.

Actions : Conception de modèles de documents conformes, formation des équipes administratives à la rédaction accessible et adoption de formats pris en compte par les lecteurs d'écran.

Échéancier : Avril 2027

Obstacle 2 : Les critères d'accessibilité sont absents lors de la sélection de nouveaux logiciels d'entreprise.

Actions : Intégration d'une grille d'évaluation de l'accessibilité dans la grille de choix des outils TI et sensibilisation des acheteurs.

Échéancier : Décembre 2027

Communications autres que les TIC

Obstacle : L'accessibilité des communications imprimées et affichages physiques n'est pas planifiée d'emblée.

Actions : Publication systématique des documents clés en format PDF structuré/accessible; inventaire des besoins particuliers (braille, gros caractères) et établissement d'une procédure de commande rapide auprès de nos fournisseurs graphiques.

Échéanciers : Novembre 2027

Acquisition de biens, de services et d'installations

Obstacle : L'absence de critères d'accessibilité obligatoires lors des achats de matériel ou de mobilier.

Actions : Rendre obligatoire l'inclusion de critères d'accessibilité standardisés dans tous les documents d'appels d'offres et contrats d'approvisionnement (ex. : exiger la conformité des équipements de bureau)

Échéancier : Mai 2027

Conception et prestation de programmes et de services

Obstacle : Une connaissance inégale des enjeux d'accessibilité au sein de nos équipes opérationnelles.

Actions : Diffuser le présent plan à tous les employés, promouvoir la rétroaction et mettre l'accessibilité à l'ordre du jour de certaines initiatives RH (recrutement, accueil et intégration, politiques)

Échéancier : Suivi continu

Transport

Obstacle : Certaines tâches de conduite ou certains équipements peuvent représenter des défis pour des personnes présentant certaines limitations fonctionnelles.

Actions : Évaluer individuellement les demandes d'accommodement et identifier les adaptations raisonnables compatibles avec les exigences de sécurité et la réglementation applicable.

Échéancier : Suivi continu

4. PROCESSUS DE RÉTROACTION

Express Mondor et ses entreprises liées encouragent les employés, candidats, clients, fournisseurs et membres du public à leur communiquer tout obstacle rencontré relativement à l'accessibilité.

Les commentaires reçus seront analysés, documentés et utilisés pour améliorer continuellement les pratiques de l'entreprise. Ces rétroactions contribueront à l'amélioration continue du présent plan.

5. CONCLUSION

L'accessibilité est une responsabilité collective. Par le présent plan, Express Mondor et ses entreprises liées affirment leur volonté d'offrir un milieu de travail inclusif, équitable et exempt d'obstacles. Nous poursuivrons nos efforts afin d'améliorer continuellement nos pratiques, nos installations et nos services, tout en contribuant à l'objectif du LCA d'un Canada sans obstacles d'ici 2040.