

## PREMIER RAPPORT D'ÉTAPE JUIN 2024

### 1. Renseignements généraux et engagement

Transport Inter-Nord fait partie du Groupe Guilbault Itée depuis le 2023-11-01. Nous nous engageons à 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 et toutes est impératif pour notre croissance continue et notre compétitivité en tant qu'employeur dans le secteur du camionnage.

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. Le présent rapport d'étape a été préparé afin de respecter nos obligations d'employeur en vertu de la Loi canadienne sur l'accessibilité et du Règlement canadien sur l'accessibilité. Le rapport d'étape vise à faire le point sur les progrès réalisés par Inter-Nord dans la mise en œuvre de notre plan sur l'accessibilité.

### 2. Commentaires

Nous sommes ouverts à vos commentaires à propos de notre premier rapport d'étape annuel. Vous pouvez soumettre votre rétroaction par courriel, par téléphone ou par la poste aux coordonnées suivantes :

- **Roxanne Bonin, Directrice des ressources humaines**  
Adresse de courriel : roxanne.bonin@inter-nord.com  
Téléphone : 450-438-7133, poste 755 ;  
Adresse postale : 455, boul. Lajeunesse Ouest, Saint-Jérôme, QC, J5L 2P7

Vous pouvez utiliser les coordonnées ci-dessus pour nous demander une copie de la description de notre processus de rétroaction ou notre rapport d'étape dans les médias substitués suivants : imprimé, gros caractères, braille, format audio ou électronique compatible avec les technologies d'adaptation destinées à aider les personnes handicapées. Nous vous fournirons le format que vous demandez le plus tôt possible. Les formats braille et audio peuvent prendre jusqu'à 45 jours. Les formats imprimés, en gros caractères et électroniques peuvent prendre jusqu'à 15 jours.

### 3. Rétroaction

Suite à la publication de notre plan sur l'accessibilité, nous n'avons pas reçu de commentaire, que ce soit de la part d'employés ou de personnes qui traitent avec notre organisation. Si nous avons reçu des commentaires, nous en aurions évidemment tenu compte. Nous aurions notamment effectué un suivi auprès des groupes touchés par l'obstacle soulevé dans le commentaire et aurions fait le nécessaire pour corriger cet obstacle.

### 4. Consultations

Lorsque nous avons préparé notre rapport d'étape, nous avons consulté la liste de personnes ayant déclaré un handicap travaillant au sein de Transport Inter-Nord. Une seule personne s'étant déclarée comme ayant un handicap, nous avons déterminé que le groupe de référence était trop petit et nous n'avons pas fait de consultations. Avant de préparer notre rapport d'étape, nous savions que le formulaire d'autoidentification n'était pas rempli par une grande proportion des employés lorsqu'il est remis à l'embauche, c'est d'ailleurs un obstacle que nous avons décelé dans notre plan sur l'accessibilité et sur lequel nous travaillons activement.

### 5. Domaines visés à l'article 5 de la Loi canadienne sur l'accessibilité

#### 5.1 L'emploi

Chez Transport Inter-Nord, l'accessibilité doit être assurée à chaque étape de l'évolution de l'emploi au sein de l'entreprise. Nous nous engageons envers toutes personnes comprises dans les groupes désignés sous-représentés à appliquer la notion d'accessibilité sur nos différents postes.

Dans notre plan d'accessibilité, nous avons cerné certains obstacles en lien avec l'emploi. Nous avons réalisé les progrès suivants pour éliminer ces obstacles :

Obstacle 1 : Distribuer le formulaire d'autoidentification auprès de nos employé(e)s déjà actif(-ive)s;

Mise à jour sur le progrès : Nous avons déjà un formulaire d'autoidentification disponible que nous remettons à l'embauche aux nouveaux employés, qui le remplissent sur une base volontaire. Peu d'employés nous ont retourné le formulaire signé. Avant de commencer la distribution du formulaire d'autoidentification auprès de nos employés actifs ne l'ayant pas encore rempli, nous avons revu le questionnaire en question pour nous assurer qu'il est conforme. La prochaine étape, au cours de la prochaine année, consiste à remettre le formulaire à jour aux employés actifs.

Obstacle 2 : Promouvoir davantage le formulaire d'autoidentification lors de l'embauche ;

Mise à jour sur le progrès : Tel que mentionné précédemment, le taux de complétion du formulaire d'autoidentification à l'embauche est plutôt bas. Nous avons revu notre processus de suivi, suite à l'embauche, afin de tenter d'améliorer le taux de complétion. En 2025, nous ferons une transition dans Workday et il sera possible pour les employés d'entrer l'information directement dans leur portail employé. Actuellement, nous avons fait un rappel de ces informations à nos responsables RH afin qu'ils les transmettent lors des différents suivis qu'ils effectuent après l'embauche.

Obstacle 3 : Apporter des modifications aux offres d'emploi ainsi qu'à la section « Carrière » de notre site Web, afin d'encourager les candidat(e)s des groupes désignés à soumettre leur candidature lorsque les exigences du poste le permettent ;

Mise à jour sur le progrès : Nous allons ajouter un libellé à toutes nos annonces d'emploi mentionnant notre engagement à l'égard de l'accessibilité, de la diversité et de l'inclusion. Nous avons écrit le libellé et nous commencerons à l'inclure dans nos offres d'emploi dès maintenant.

Obstacle 4 : Sensibiliser le personnel attiré au recrutement aux biais qu'il pourrait avoir envers les groupes désignés.

Mise à jour sur le progrès : Nous avons rencontré le personnel attiré au recrutement afin de les sensibiliser aux biais qu'ils peuvent avoir envers les groupes désignés, et ce, dans les trois mois suivants la publication de notre plan sur l'accessibilité.

## **5.2 Environnement bâti**

Transport Inter-Nord dispose que d'un seul emplacement à Saint-Jérôme, soit au 455, boul. Lajeunesse Ouest. La bâtisse comprend, un espace bureau, un garage, un quai et un entrepôt. Nous entretenons et réparons selon les besoins, et tous les travaux de construction et de rénovation sont conformes au *Code national du bâtiment*.

Nous avons cerné des obstacles dans notre plan d'accessibilité et avons réalisé les progrès suivants pour éliminer ces obstacles :

Obstacle 1 : Impliquer davantage les personnes responsables lors du développement d'une nouvelle installation ou de rénovation de notre installation actuelle.

Mise à jour sur le progrès : Dans les trois mois suivant la publication de notre plan sur l'accessibilité, la haute direction a été informée de la personne aux ressources

humaines, qui doit être impliquée lorsque nous rénovons nos bâtisses actuelles et également si nous envisageons de bâtir de nouvelles installations. La personne désignée aux ressources humaines sera informée afin qu'elle soit en mesure de s'assurer de l'accessibilité des installations.

Obstacle 2 : Effectuer une évaluation de notre bâtisse, afin de déterminer les obstacles liés à l'accessibilité ;

Mise à jour sur le progrès : L'évaluation de notre établissement actuel n'a pas encore débuté. Nous débuterons l'évaluation cette année afin d'être en mesure de fournir une mise à jour intéressante dans notre prochain rapport d'étape.

Obstacle 3 : Impliquer davantage les personnes responsables lors des réparations majeures aux bâtisses.

Mise à jour sur le progrès : Telque décrit au premier obstacle de la section « Environnement bâti », une personne est maintenant désignée dans l'équipe ressources humaines et sera impliquée lors des réparation, construction et rénovation mineures, mais également majeures.

### **5.3 Technologies de l'information et des communications (TIC)**

Nous disposons d'une variété de technologies et de systèmes. Certains de ceux-ci sont des produits standards prêts à l'emploi que nous avons acheté, et d'autres ont été personnalisés ou créés par nous. Nous avons une équipe des technologies, ce qui nous permet de rester à jour face aux changements et ainsi, de nous améliorer en continu. Nous nous assurons que notre site Web soit conforme à la *Norme sur l'accessibilité de site Web du gouvernement du Canada*, tant sur le plan du contenu que de la présentation.

Dans notre plan d'accessibilité, nous avons cerné deux obstacles en lien avec les technologies de l'information et des communications. Nous avons réalisé les progrès suivants pour éliminer ces obstacles :

Obstacle 1 : Continuer de s'assurer que les nouveaux systèmes répondent aux normes d'accessibilité en vigueur ;

Mise à jour sur le progrès : Une fois par année, nous effectuons une vérification afin de nous assurer que les systèmes informatiques et communicationnels que nous avons en place répondent toujours aux normes d'accessibilité en vigueur.

Obstacle 2 : Se tenir informé quant aux nouvelles technologies de communication et en tenir compte lors du développement et/ou l'acquisition de nouveaux logiciels.

Mise à jour sur le progrès : Depuis la publication de notre plan d'accessibilité, nous n'avons pas acquis ou développé de nouveaux logiciels, par contre nous savons qu'en 2025 nous migrerons sur WORKDAY qui est déjà utilisé par Guilbault.

#### **5.4 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. Les produits de communication sont, par exemple, les documents d'embauche, les documents sur la conformité et nos politiques d'entreprise.

Nous avons cerné des obstacles en lien avec les communications autres que les TIC dans notre plan d'accessibilité et avons réalisé les progrès suivants pour éliminer ces obstacles :

Obstacle 1 : Évaluer de quelle façon nous pourrions rendre les documents importants plus accessibles à tous les groupes ;

Mise à jour sur le progrès : Au cours de la dernière année, nous avons rendu les documents importants disponibles à tous les employés à différents endroits dont le comptoir chauffeur, le bureau RH et dans la section employée de notre site web, où chaque employé a son accès personnalisé. Dès 2025, nous migrerons sur WORKDAY, déjà utilisé par Guilbault, où tous les employés auront un accès libre-service personnalisé. En fait, tous les employés ont accès aux documents s'adressant et s'appliquant spécifiquement à eux. Suite à la publication du plan d'accessibilité, nous avons évalué de quelle façon nous pourrions rendre les documents accessibles à tous les groupes désignés. Ce faisant, nous avons pu constater que peu de groupes désignés sont représentés au sein de notre organisation, et que le format régulier dans lequel sont disponibles les documents est suffisant.

Obstacle 2 : Outiller l'équipe des ressources humaines pour favoriser des communications internes et externes dans un langage clair.

Mise à jour sur le progrès : Nous sommes présentement à évaluer les options disponibles afin de cerner la meilleure façon d'outiller l'équipe des ressources humaines. Nous aurons pris une décision dans les 6 mois suivant la présentation du rapport d'étape.

### **5.5 Acquisition de biens, services et installations**

Nous cherchons continuellement à adapter 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 avons cerné un obstacle dans notre plan d'accessibilité, mais nous n'avons pas encore pris action, pour éliminer cet obstacle.

Obstacle : S'engager à prévoir une procédure d'évaluation qui prend en compte l'accessibilité lors de l'acquisition de biens et de services dans les installations.

Mise à jour sur le progrès : Nous n'avons pas encore pris action, mais nous engageons à créer une procédure d'évaluation d'ici mai 2025.

### **5.6 Conception et fourniture de programmes et de services**

Les services de Transport Inter-Nord, tout comme 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. Nous avons toutefois cerné deux obstacles et avons pris les mesures suivantes pour les éliminer :

Obstacle 1 : S'assurer que l'accessibilité est prise en compte dans la création des programmes et services ;

Mise à jour sur le progrès : Depuis la publication du plan d'accessibilité, nous avons évalué nos différents programmes et services afin de s'assurer de la conformité de ceux-ci. Suite à l'analyse, nous venons à la conclusion que nos programmes et services sont conformes.

Obstacle 2 : S'engager à élaborer une politique interne sur l'accessibilité, afin de démontrer l'engagement de Transport Inter-Nord.

Mise à jour sur le progrès : Nous nous sommes concentrés sur les obstacles des autres domaines visés à l'article 5 de la *Loi canadienne sur l'accessibilité* cette année. Nous élaborerons une politique interne sur l'accessibilité dans la prochaine année. Le second rapport d'étape fera état de la complétion de cet engagement.

## **5.7 Transport**

Transport Inter-Nord transporte des marchandises et non des personnes. Puisque la *Loi canadienne sur l'accessibilité* vise le transport de personnes, nos actions ne s'appliquent donc pas dans ce secteur.

## **6. Conclusion**

Bâtir une culture d'inclusion et d'accessibilité tout en créant un environnement exempt d'obstacles prend du temps, de l'organisation et de la rigueur. Par notre premier plan d'accessibilité, nous nous sommes engagés à identifier et à retirer les obstacles présents au sein de Transport Inter-Nord, mais aussi à prévenir l'apparition de nouveaux obstacles. Ce rapport d'étape nous a permis de faire le point sur les progrès réalisés jusqu'à présent.

Au cours de la prochaine année, nous continuerons à surveiller et à mesurer nos progrès afin de nous assurer d'atteindre les objectifs qui n'ont pas encore été atteints. Nous encourageons aussi la rétroaction en utilisant le processus créé à cet effet et nous utiliserons la rétroaction pour nous aider à mettre en œuvre notre plan d'accessibilité.

Enfin, un second rapport d'étape sera publié d'ici la fin du mois de mai 2025. Ce nouveau rapport nous permettra de faire le point sur l'avancement des progrès qui auront été réalisés au cours de la prochaine année, toujours en lien avec la mise en œuvre de notre plan d'accessibilité actuel. Nous préparerons ensuite un second plan d'accessibilité un an plus tard, soit d'ici le 1<sup>er</sup> juin 2026.