



## **Plan sur l'accessibilité**

concernant la Loi canadienne sur  
l'accessibilité (LCA)

La Loi canadienne sur l'accessibilité (LCA) est une loi fédérale qui a été créée dans le but d'identifier, d'éliminer et de prévenir les obstacles auxquels les personnes handicapées font face chaque jour. Adoptée en 2019, l'objectif principal de cette loi est de créer un Canada exempt de ces obstacles d'ici 2040. Dans cet objectif la loi exige, entre autres, des employeurs sous réglementation fédérale ayant de 10 à 99 employés, de préparer un plan initial et de le publier, avant la date limite du 1er juin 2024. Ainsi, six de nos divisions sont soumises à la LCA. Il s'agit de Somavrac inc., Servitank inc, UBA inc., Transport Somavrac inc., Transport OSI inc., Servichem inc. et UBA inc. (Vaudreuil).

## 1. Généralités

Nous nous engageons à bâtir une culture d'inclusion et d'accessibilité. Pour notre entreprise, il est primordial de garantir l'accès aux personnes en situation d'handicap à l'emploi et à nos installations. Les valeurs de notre compagnie qui nous définissent sont: l'esprit de famille, la passion du client et la soif d'excellence. Ces valeurs témoignent de notre engagement d'ouverture, de bienveillance, d'adaptabilité et à vouloir répondre aux besoins de notre collectivité dans le cours de nos activités.

Le plan d'accessibilité élaboré orientera notre entreprise dans la réalisation de nos engagements en matière d'accessibilité, tout en favorisant la création d'une culture de confiance envers l'accessibilité. Pour nous aider à identifier et à éliminer plus efficacement les obstacles potentiels, nous avons sollicité l'assistance d'une organisation nommée Bail Mauricie. Cette organisation externe, dédiée à venir en aide aux personnes handicapées, nous a grandement épaulé dans l'amélioration de l'accessibilité de nos installations, ainsi que dans l'élaboration de notre plan d'accessibilité. Nous souhaitons poursuivre les consultations de façon à recueillir les informations nécessaires afin de faire évoluer notre plan d'accessibilité au fil du temps.

### Votre opinion compte

Nous accueillons favorablement les retours de toute partie prenante quant à notre plan d'accessibilité. Si vous avez des questions ou des commentaires, veuillez utiliser l'une des méthodes de contact ci-dessous. Nous nous engageons à répondre à toutes les rétroactions de manière diligente. Si vous avez besoin d'aide pour communiquer vos commentaires, veuillez-nous en informer et nous ferons de notre mieux pour vous accompagner.

Méthodes de contact :

- Adresse courriel : [grouperh@groupeSomavrac.com](mailto:grouperh@groupeSomavrac.com)
- Formulaire de contact sur notre site web : [lien vers le formulaire de contact]

## 2. Énoncé sur l'accessibilité

Nous nous engageons à traiter toutes les personnes avec dignité et à respecter leur indépendance. Ce plan vise principalement à comprendre, prévenir et éliminer les obstacles rencontrés par les personnes en situation de handicap. Nous apprécions la contribution de ces individus à notre culture, à notre environnement de travail et à nos collectivités.

## 3. Rapports sur notre plan

La LCA prévoit l'obligation de publier un rapport annuel de notre situation et qui fait état des progrès réalisés à chaque année. De plus, nous nous engageons à mettre à jour notre plan d'accessibilité tous les trois ans. Les rapports produits annuellement seront documentés et nous maintiendrons la consultation auprès des personnes en situation de handicap.

## 4. Plan d'accessibilité

Tel qu'exigé par la LCA, notre plan d'accessibilité est divisé en sept sous-sections et traite des domaines suivants :

- I. Emploi
- II. Environnement bâti
- III. Technologies de l'information et des communications (TIC)
- IV. Communications autre que (TIC)
- V. Acquisition de biens, services et installations
- VI. Conception et fourniture de programmes et de services
- VII. Transport

Pour chacun de ces domaines, le plan prévoit les obstacles identifiés et les actions qui seront mises en place pour les surmonter. Voyons chacun d'eux plus en détail.

## I. Emploi

Le domaine « emploi » voit à s'assurer que les candidats et les employés handicapés, qui font face à des obstacles obtiennent du soutien tout au long de leur cycle d'emploi. Des consultations seront nécessaires pour continuer à identifier les obstacles à l'emploi au sein de notre entreprise. Nous identifierons les groupes, les individus auprès desquels nous entendons élargir nos consultations afin de mieux cibler nos actions dans l'avenir.

Obstacle # 1 :

Il est nécessaire d'augmenter l'implication, la promotion et les communications pour favoriser l'accessibilité et encourager les personnes vivant avec une situation de handicap. Après avoir évalué les possibilités, nous mettrons en place et offrirons des conditions facilitant leur inclusion.

Actions :

- Identifier une formation sur l'accessibilité, cibler le personnel qui y participera et déployer cette formation afin de sensibiliser notre personnel aux enjeux de l'accessibilité.
- Mieux faire connaître à nos gestionnaires les processus de demande d'accommodement et les moyens pratiques d'accroître l'inclusion et l'accessibilité en milieu de travail.
- Déterminer de quelle façon nous poursuivrons les consultations et auprès de qui, et utiliser la rétroaction recueillie pour que les normes d'accessibilité soient intégrées, au fil du temps, dans l'ensemble de nos activités, y compris les politiques, les normes d'emploi, les programmes et les environnements de travail.

Obstacle # 2 :

Notre entreprise est en concurrence pour obtenir des employés et, en ce moment, nous n'attirons pas suffisamment de candidats provenant de groupes sous-représentés comme les personnes handicapées.

Actions :

- Améliorer la section Carrières de notre site Web pour accroître la visibilité des divers types d'emplois qui s'offrent aux personnes handicapées, en mettant en lumière notre engagement à les inclure dans notre équipe.
- Sensibiliser les gestionnaires responsables de l'embauche sur l'accessibilité et sur la manière dont ils peuvent s'assurer de mener un processus d'embauche, de sélection et d'accommodement exempt d'obstacle.
- Comparer les pratiques actuelles de recrutement, de sélection et d'intégration en entreprise avec les meilleures pratiques d'accessibilité au sein de d'autres organisations.
- Revoir les offres d'emploi pour y inclure une mention sur l'accessibilité et l'inclusivité, le cas échéant.

## II. L'environnement bâti

Le domaine « environnement bâti » vise à s'assurer que les espaces de travail et l'environnement de travail soient accessibles à tous. L'élimination des obstacles liés aux bâtiments nous aide à nous assurer que les personnes qui utilisent nos bureaux, nos immeubles et nos installations disposent d'un accès exempt d'obstacles. Nous travaillerons avec les membres de notre équipe et nos partenaires externes pour mieux comprendre les obstacles rencontrés par les personnes en situation de handicap et les surmonter. En général, nos immeubles de bureaux sont plus accessibles que nos terminaux de transport, de manutention et de logistique, nous nous engageons à évaluer les écarts dans la mesure du possible. De plus, nous considérerons les normes d'accessibilité dans toutes nouvelles installations ou lors de rénovations.

Nous avons débuté la tournée de nos installations, certaines accompagnées par Bail Mauricie, afin d'identifier les obstacles et les écarts, de façon à être en mesure d'élaborer un plan d'actions qui nous permettra d'offrir une plus grande accessibilité aux personnes vivant avec une situation de handicap. Nous considérerons également les possibilités que permet le télétravail lorsque celui-ci permet d'offrir un environnement mieux adapté et plus accessible.

## III. Technologie de l'information et des communications (TIC)

Les « TIC » sont différents outils utilisés pour envoyer, stocker, créer, partager ou échanger de l'information. En surmontant les obstacles liés aux technologies de l'information et des communications, nous pouvons atteindre des normes élevées en matière d'accessibilité numérique. Au-delà des activités de développement, des efforts seront faits, au cas par cas, pour s'assurer que les ressources informatiques sont accessibles à tous.

Obstacle # 3 :

Manque de connaissances sur l'accessibilité et les moyens pouvant être utilisés par notre personnel à l'informatique et aux communications pour rendre les sites web et les applications accessibles.

Actions :

- Former les employés de TI afin d'accroître leurs connaissances en matière d'accessibilité et pour qu'ils apprennent comment adapter leurs services.
- Promouvoir l'utilisation des caractéristiques d'accessibilité de tous les logiciels disponibles afin de mieux répondre aux besoins particuliers des personnes handicapées (par exemple, faire en sorte que les items apparaissent plus gros à l'écran, activer la fonction de lecture dans MS Word, activer les sous-titres dans MS Teams, etc.).
- Considérer l'accessibilité lors de l'achat de nouvelles technologies ou de logiciels.
- Procéder à un audit du Site Web de l'entreprise et identifier les moyens d'accroître l'accessibilité.
- Élaborer des listes de vérification et des documents d'assistance pour les employés qui bâtissent ou procurent les technologies de l'information.

#### IV. Communication autre que (TIC)

Nous voulons offrir un accès exempt d'obstacles au public et aux employés à toutes les communications que l'entreprise produit pour ces auditoires. Nous tiendrons en compte les différences pour transmettre nos communications dans divers formats accessibles aux personnes qui en ont besoin.

Obstacle #4 :

Les modèles et les formats de document standard que nous utilisons pour les dossiers, rapports et présentations ne répondent pas toujours aux besoins en matière d'accessibilité des utilisateurs.

Actions :

- 1- Évaluer la possibilité de rendre accessible des modèles de communications internes et externes qui pourraient faire partie d'une banque.
- 2- Créer ou rendre disponible des ressources pour les employés expliquant comment rendre les documents et les communications accessibles.

#### V. Acquisition de biens, services et installation

L'accessibilité sera prise en considération dans nos réflexions entourant notre processus d'achat. Nous veillons à ce que nos pratiques d'achats tiennent compte des obstacles à l'accessibilité et nous encourageons le recours à des fournisseurs qui travaillent dans cet objectif comme nous et nous leur communiquons notre engagement et nos attentes en matière d'accessibilité.

Obstacle #5 :

Processus d'approvisionnement qui ne prend pas en compte les besoins des personnes handicapées.

Actions :

- 1- Offrir une formation sur l'accessibilité au personnel du service des achats afin de mieux en comprendre les enjeux et de pouvoir offrir des services mieux adaptés.
- 2- Identifier les procédures d'approvisionnement dans lesquelles des vérifications d'accessibilité seront incluses lors de l'acquisition de biens et services.
- 3- Inclure des considérations d'accessibilité dans les modèles de documents d'approvisionnement (rédaction de devis, appels d'offres, demandes de soumissions, bons de commande etc.) afin d'informer et de démontrer à nos fournisseurs externes notre engagement envers l'accessibilité.
- 4- Considérer l'accessibilité lors des choix et achats de logiciels.

## VI. Conception et prestation de programmes et de services

Lors de la conception et de la fourniture des programmes et services internes et externes inclure dès le départ, dans nos réflexions, les considérations d'accessibilité. Nous voulons, que les personnes en situation de handicap, soient libres de faire leurs propres choix et obtiennent le soutien dont elles ont besoin.

Obstacle # 6 :

L'absence d'une approche globale pour s'assurer que les programmes, procédés, processus et services tiennent compte de l'accessibilité.

Actions :

- 1- Réfléchir quant aux bonnes pratiques internes en matière d'accessibilité, examiner les niveaux d'accessibilité des principaux points d'interaction et proposer des améliorations nous permettant de progresser en matière d'accessibilité.

## VII. Transport

Nous ne coordonnons pas un système de transport ou une flotte de véhicules de transports tels que définis dans la *Loi canadienne sur l'accessibilité*. Cela signifie que les normes en matière de transport ne figurent pas dans ce plan.

## 5. Autres notes importantes

### Consultations

De manière à réaliser notre engagement à rendre notre environnement de travail accessible à tous, nous avons élaboré notre plan d'accessibilité en collaborant avec Bail Mauricie, organisme dont la vocation est de soutenir les personnes handicapées. D'autres méthodes de consultation seront mises en place afin de continuer à recueillir de l'information nous permettant d'assurer de meilleurs résultats pour les personnes en situation de handicap dans l'accessibilité à notre entreprise.

### Conclusion

En nous attaquant aux obstacles décrits dans notre plan sur l'accessibilité, nous croyons que nous pouvons réellement changer les choses pour les personnes en situation de handicap. Nos produits et services sont de puissants outils qui peuvent transformer la façon dont nous communiquons au quotidien. Nous sommes motivés par la perspective d'améliorer l'accessibilité pour notre clientèle et les membres de notre équipe, et de contribuer à créer un Canada sans obstacle.

**Groupe Somavrac**  
3450, boul. Gene-H.-Kruger, C.P. 294  
Trois-Rivières, QC G9A 5G1  
T 819 379-3311  
F 819 379-5584  
[www.groupesomavrac.com](http://www.groupesomavrac.com)