

**Renseignements généraux**

Le plan d'accessibilité s'inscrit dans la démarche de l'organisation à se conformer aux obligations en vertu de la Loi canadienne sur l'accessibilité (LCA) et du *Règlement canadien sur l'accessibilité (RCA)*. Pour ce faire, Martin Roy Transport (9064-4287 Québec inc.) s'engage à rendre le milieu de travail, les politiques, les programmes, les pratiques et les services accessibles.

Veuillez envoyer vos commentaires au département des ressources humaines qui est responsable de recevoir la rétroaction liée à l'accessibilité. Vous pouvez envoyer vos commentaires par courriel, par téléphone ou par la poste en utilisant les coordonnées ci-dessous.

**Claire Pomerleau**

VP Finances & RH

(819) 762-2620, poste 226

[claire@martinroytransport.com](mailto:claire@martinroytransport.com)

[rh@martinroytransport.com](mailto:rh@martinroytransport.com)

543, Boul. Témiscamingue

Rouyn-Noranda (Québec) J9X 7C8

Vous pouvez utiliser les coordonnées ci-dessus pour nous demander une copie de notre plan sur l'accessibilité et de la description de notre processus de rétroaction dans les médias substituts 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 15 jours.

**Contactez-nous****Siège social**

543, boulevard Témiscamingue

Rouyn-Noranda (QC) J9X 7C8

Téléphone : 819 762-2620

Sans frais : 1 877 762-2620

Fax : 819 762-3951

Courriel : [info@martinroytransport.com](mailto:info@martinroytransport.com)

### **Consultations**

Martin Roy Transport (9064-4287 Québec inc.) a consulté des personnes handicapées lors de la préparation du plan sur l'accessibilité et de la description du processus de rétroaction. La méthode sélectionnée pour les consultations est l'enquête, voici les détails :

Format : Sondage (en ligne et imprimé)

Période : 18 septembre au 12 octobre 2024

Participants : Tous les employés étaient invités à participer

Nous avons posé les questions suivantes aux participants :

1. Comment évaluez-vous l'accessibilité globale de votre environnement de travail?
2. Quels aspects de l'accessibilité trouvez-vous les plus problématiques?
3. Avez-vous des suggestions pour améliorer l'accessibilité dans notre entreprise?
4. Comment évaluez-vous la disposition des lieux de travail en termes d'accessibilité?
5. Comment évaluez-vous l'accès aux bâtiments?
6. Comment évaluez-vous l'accessibilité du stationnement?
7. Comment évaluez-vous la complexité des formulaires internes et autres documents?
8. Avez-vous d'autres commentaires ou suggestions concernant l'accessibilité?

### **Accessibilité :**

Nous avons rendu nos consultations accessibles par les moyens suivants :

- ☐ Veiller à ce que notre site soit accessible en fauteuil roulant
- ☒ Les documents de consultation étaient disponibles dans des formats accessibles
- ☐ Mise à disposition d'interprètes gestuels sur demande
- ☐ Sous-titrage codé fourni sur demande
- ☐ Autre (veuillez préciser) :

### **Personnes consultées :**

Pour ce premier plan d'accessibilité nous avons concentré nos actions sur les consultations internes. Nous souhaitons entamer les consultations externes pour la mise à jour du plan en 2026.

Nous avons consulté :

- ☒ Des personnes handicapées
- ☐ Des organisations de personnes handicapées
- ☐ Des experts en accessibilité
- ☐ Des experts dans le domaine du handicap

Nombre total de participants : 19

Nombre de participants handicapés : 1

Types de handicaps représentés : Mobilité

**Domaines visés à l'article 5 de la Loi canadienne sur l'accessibilité (LCA)****L'emploi :**

Nous avons cerné les obstacles suivants :

- Obstacle 1 : Nos offres d'emploi ne mentionnent pas notre engagement à l'égard de l'accessibilité et de l'inclusion, et n'expliquent pas comment demander des mesures d'adaptation liées à l'invalidité.
- Obstacle 2 : À l'heure actuelle, nous n'exigeons pas que tous les gestionnaires et le personnel des ressources humaines (RH) suivent une formation sur l'accessibilité.

Nous prendrons les mesures suivantes pour supprimer et prévenir ces obstacles :

- Obstacle 1 : Nous ajouterons à toutes nos offres d'emploi un texte qui mentionne notre engagement à l'égard de l'accessibilité et de l'inclusion, et qui indique aux demandeurs comment demander des mesures d'adaptation. Nous inclurons des exemples de mesures d'adaptation dans notre processus d'embauche, comme fournir un interprète gestuel pour une entrevue d'emploi ou donner à quelqu'un plus de temps pour un examen écrit. Nous commencerons à inclure ce texte dans nos offres d'emploi dans les six mois qui suivent.
- Obstacle 2 : Tous les gestionnaires et le personnel des RH devront suivre cette formation dans les six mois qui suivent. La formation expliquera la nécessité d'offrir aux employés handicapés des chances égales d'avancement professionnel.

**L'environnement bâti :**

Nos consultations ne nous ont pas permis de sonder et de bien définir les obstacles. À cet effet, nous devons évaluer ce que nous pouvons faire pour que l'environnement bâti soit plus accessible. Nous souhaitons cibler les obstacles pour la mise à jour du plan en 2026.

Nous avons cerné les obstacles suivants :

- Obstacle 1 : Plusieurs terminaux ne sont pas accessibles au gens à mobilité réduite.

Nous prendrons les mesures suivantes pour supprimer et prévenir ces obstacles :

- Obstacle 1 : Consulter un expert en accessibilité afin de rendre plus accessible l'ensemble de nos terminaux.

**Technologies de l'information et de la communication :**

Nos consultations ne nous ont pas permis de sonder et de bien définir les obstacles. À cet effet, nous devons évaluer ce que nous pouvons faire pour que les technologies de l'information et de la communication soit plus accessible. Nous souhaitons cibler les obstacles pour la mise à jour du plan en 2026.

**Communication, autre que les technologies de l'information et de la communication :**

Nous avons cerné les obstacles suivants :

- Obstacle 1 : La documentation existe mais est souvent difficilement accessible.
- Obstacle 2 : Les formulaires sont rédigés dans un langage complexe ou technique qui peut être difficile à comprendre.

Nous prendrons les mesures suivantes pour supprimer et prévenir ces obstacles :

- Obstacle 1 : Entamer les discussions concernant la possibilité de mettre en place un intranet ou tout autre type d'espace commun afin de rendre plus accessible la documentation.
- Obstacle 2 : Simplifier les formulaires internes et externes afin d'en faciliter la compréhension et l'utilisation.

**L'acquisition de biens, de services et d'installations :**

Nos consultations ne nous ont pas permis de sonder et de bien définir les obstacles. À cet effet, nous devons évaluer ce que nous pouvons faire pour que l'acquisition de biens, de services et d'installations soit plus accessible. Nous souhaitons cibler les obstacles pour la mise à jour du plan en 2026.

**La conception et la prestation de programmes et de services :**

Nous avons cerné les obstacles suivants :

- Obstacle 1 : Nous ne tenons pas toujours compte de l'accessibilité lorsque nous élaborons de nouveaux programmes et services.
- Obstacle 2 : Nous n'avons pas de politique sur l'accessibilité du service à la clientèle.

Nous prendrons les mesures suivantes pour supprimer et prévenir ces obstacles :

- Obstacle 1 : : Dans les six mois, nous adopterons une politique qui nous obligera à consulter les personnes handicapées lors de la conception de nouveaux programmes et services. Cela nous permettra de nous assurer que nous ne créons pas d'obstacles. Nous demanderons également aux personnes handicapées de tester l'accessibilité de nos produits et services.
- Obstacle 2 : Dans un délai d'un an, nous élaborerons une politique sur l'accessibilité du service à la clientèle. Nous demanderons l'avis des personnes handicapées au moment d'élaborer cette politique pour nous assurer qu'elle répond à leurs besoins. Notre politique couvrira des sujets comme le soutien à la communication, les animaux d'assistance et les médias substituts. Nous offrirons de la formation sur cette politique à tout le personnel de première ligne et aux gestionnaires.

**Le transport :**

Nos consultations ne nous ont pas permis de sonder et de bien définir les obstacles. À cet effet, nous devons évaluer ce que nous pouvons faire pour que le transport soit plus accessible. Nous souhaitons cibler les obstacles pour la mise à jour du plan en 2026.

**Conclusion :**

Ce premier plan sur l'accessibilité a permis de mettre en lumière certains obstacles en ce qui concerne l'accessibilité d'un point de vue interne. Des mesures afin de supprimer et prévenir ses obstacles ont été définies. Martin Roy Transport (9064-4287 Québec inc.) s'engage à :

- Surveiller et mesurer les progrès pour s'assurer d'atteindre les objectifs en matière d'accessibilité et d'éliminer les obstacles qui ont été repérés;
- Inclure des mesures de responsabilisation dans les objectifs de rendement des cadres supérieurs et des dirigeants;
- Favoriser la rétroaction en utilisant un processus de rétroaction et s'assurer que celle-ci soit utilisée afin de mettre en œuvre le plan sur l'accessibilité;
- Publier des rapports sur l'état d'avancement de la mise en œuvre du plan sur l'accessibilité.;
- Traiter les commentaires reçus en matière d'accessibilité dans un délai raisonnables.

*Note : Veuillez-vous référer à la grille de suivi des mesures correctives (voir l'annexe 1) pour plus de détails ainsi que les échéanciers.*

**Annexe 1 – Grille de suivi des mesures correctives**

	Obstacles	Mesures	Échéances	Responsable	Suivi
L'emploi	Nos offres d'emploi ne mentionnent pas notre engagement à l'égard de l'accessibilité et de l'inclusion, et n'expliquent pas comment demander des mesures d'adaptation liées à l'invalidité.	Nous ajouterons à toutes nos offres d'emploi un texte qui mentionne notre engagement à l'égard de l'accessibilité et de l'inclusion, et qui indique aux demandeurs comment demander des mesures d'adaptation. Nous incluons des exemples de mesures d'adaptation dans notre processus d'embauche, comme fournir un interprète gestuel pour une entrevue d'emploi ou donner à quelqu'un plus de temps pour un examen écrit.	6 mois	Ressources humaines	
	À l'heure actuelle, nous n'exigeons pas que tous les gestionnaires et le personnel des ressources humaines (RH) suivent une formation sur l'accessibilité.	Tous les gestionnaires et le personnel des RH devront suivre cette formation. La formation expliquera la nécessité d'offrir aux employés handicapés des chances égales d'avancement professionnel.	6 mois	Ressources humaines	
L'environnement bâti	Plusieurs terminaux ne sont pas accessibles au gens à mobilité réduite.	Consulter un expert en accessibilité afin de rendre plus accessible l'ensemble de nos terminaux.	2026	Ressources humaines	
Technologies de l'information	Nos consultations ne nous ont pas permis de sonder et de bien définir les obstacles.	Non-applicable	Non-applicable	Non-applicable	Non-applicable
Communication	La documentation existe mais est souvent difficilement accessible.	Entamer les discussions concernant la possibilité de mettre en place un intranet ou tout autre type d'espace commun afin de rendre plus accessible la documentation.	6 mois	Ressources humaines	
	Les formulaires sont rédigés dans un langage complexe ou technique qui peut être difficile à comprendre pour certains.	Simplifier les formulaires internes et externes afin d'en faciliter la compréhension et l'utilisation.	2026	Ressources humaines	En cours

**Annexe 1 – Grille de suivi des mesures correctives (suite)**

L'acquisition de biens, de services et d'installations	Nos consultations ne nous ont pas permis de sonder et de bien définir les obstacles.	Non-applicable	Non-applicable	Non-applicable	Non-applicable
La conception et la prestation de programmes et de services	Nous ne tenons pas toujours compte de l'accessibilité lorsque nous élaborons de nouveaux programmes et services.	Adopter une politique qui nous obligera à consulter les personnes handicapées lors de la conception de nouveaux programmes et services. Cela nous permettra de nous assurer que nous ne créons pas d'obstacles. Nous demanderons également aux personnes handicapées de tester l'accessibilité de nos produits et services.	6 mois	Ressources humaines	
	Nous n'avons pas de politique sur l'accessibilité du service à la clientèle.	Élaborer une politique sur l'accessibilité du service à la clientèle. Nous demanderons l'avis des personnes handicapées au moment d'élaborer cette politique pour nous assurer qu'elle répond à leurs besoins. Notre politique couvrira des sujets comme le soutien à la communication, les animaux d'assistance et les médias substituts. Nous offrirons de la formation sur cette politique à tout le personnel de première ligne et aux gestionnaires.	1 an	Ressources humaines	
Le transport	Nos consultations ne nous ont pas permis de sonder et de bien définir les obstacles.	Non-applicable	Non-applicable	Non-applicable	Non-applicable