

Rapport d'étape – Loi canadienne sur l'accessibilité (LCA)

Ce rapport d'étape est produit pour les entreprises suivantes: Somavrac inc., Servitank inc, UBA inc., Transport Somavrac inc., Transport OSI inc. et Servichem inc. étant toutes des filiales sous juridiction fédérale détenues par Groupe Somavrac inc. dont le siège social est situé à Trois-Rivières.

Renseignements généraux

Ce rapport d'étape est fait afin de respecter les obligations prévues à la [Loi canadienne sur l'accessibilité](#) (LCA) et au [Règlement canadien sur l'accessibilité](#) (RCA) par nos filiales qui y sont assujetties. Le rapport d'étape fait le point sur les progrès réalisés dans la mise en œuvre de notre plan sur l'accessibilité.

Comment donner de la rétroaction

Veuillez envoyer vos commentaires en utilisant 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 (Gestionnaires du Service des ressources humaines);

- [Formulaire de contact sur notre site web](#)

Rétroaction

Bien que notre processus de rétroaction soit en place, nous n'avons reçu aucun commentaire durant la dernière année. Nous avons tenté d'en obtenir, entres autres, dans le cadre d'une formation offerte à nos employés sur l'accessibilité. À la fin de la formation, sur une base volontaire et de façon confidentielle, nous avons invité les employés qui rencontrent des obstacles à entrer en contact avec nous afin de pouvoir obtenir leurs commentaires. Jusqu'à maintenant aucun employé ne nous a contacté malgré notre invitation à le faire. Pour la prochaine année, nous allons chercher d'autres moyens qui nous permettront de recueillir des commentaires de personnes en situation d'handicap.

Au cours de la dernière année, nous avons concentré nos efforts sur la formation, l'emploi, notre site Web, nos communications et nos activités d'approvisionnement. Vous trouverez plus d'information sur ces priorités dans les domaines inclus au présent rapport.

Formation

Nous désirons commencer par souligner notre initiative en matière de formation qui était selon nous, le point de départ en matière d'accessibilité.

Nous avons offert une formation sur l'accessibilité à nos employés tant sous juridiction fédérale que provinciale, et ce, bien que la LCA soit une loi fédérale. Le but recherché est de sensibiliser l'ensemble des employés de Groupe Somavrac. Cela démontre clairement notre engagement à promouvoir une culture organisationnelle inclusive.

En effet, nous avons développé et déployé une capsule maison de formation en ligne destinée à notre personnel. Cette formation vise à sensibiliser les employés aux enjeux de l'accessibilité notamment en ce qui a trait à l'environnement physique, aux outils numériques, ainsi qu'aux principes d'inclusion et de prise en compte des besoins des personnes en situation de handicap. Cette initiative vise à favoriser une meilleure compréhension des obstacles à l'accessibilité.

Cette formation est disponible aux employés indépendamment de leur fonction et est diffusée sur la plateforme de gestion des apprentissages (LMS) de l'entreprise. Elle permet un accès uniforme au contenu ainsi qu'un suivi rigoureux de la participation. Cette formation a été structurée en cinq modules, soit : une introduction, le cadre législatif, les types d'accessibilité, les moyens de contribuer, ainsi qu'une conclusion. Afin de soutenir l'acquisition des connaissances, chaque module à l'exception de la conclusion, est accompagné d'une courte série de questions de validation.

La formation est obligatoire et elle a été déployée auprès des groupes cibles selon une approche progressive pour permettre une couverture organisationnelle par étape. Le déploiement de la formation a été réalisé en trois phases, soit auprès des équipes de direction à l'automne 2025, des superviseurs à l'hiver 2026, puis de l'ensemble du personnel au printemps 2026.

Dans une optique de suivi et d'amélioration continue, des indicateurs ont été mis en place afin de mesurer la portée et l'appropriation de la formation sur l'accessibilité au sein de l'entreprise. Un mécanisme de suivi mensuel a été instauré, permettant aux gestionnaires de recevoir, au début du mois, un état d'avancement au sein de leur équipe. Ce suivi vise à soutenir la responsabilisation des gestionnaires et à favoriser la progression du taux de participation. En date du présent rapport, le taux de complétion de la formation s'élève à 60 % :

Phase 1 - Automne 2025 – Équipe de direction : 80%

Phase 2 – Hiver 2026 – Superviseurs : 78 %

Phase 3 – Printemps 2026 – Personnel : 55%

Ces mesures permettent d’assurer un suivi rigoureux de la participation et de soutenir les efforts de sensibilisation. Les résultats observés à ce jour démontrent une progression constante de la complétion. Des actions de relance et de promotion sont prévues afin de maintenir cette tendance et d’atteindre un niveau de participation optimal.

Consultations

Pour 2026-2027, nous entendons revoir notre stratégie de consultations auprès des personnes handicapées. Ces consultations auront lieu au cours de l’année 2027 et elles nous permettront d’identifier d’autres obstacles et de pouvoir élaborer un plan permettant leur élimination.

Domaines visés par la (LCA)

Concernant les cinq (5) domaines visés par la LCA, voici les progrès réalisés pour chacun d’eux.

L’emploi

Quant à ce domaine, nous avons fait des avancées dans la finalisation de l’implantation de Dayforce et dans les affichages de postes.

Lancement de Dayforce en 2026

L’implantation de Dayforce, un système ressources humaines et paie, sera complétée au cours de l’été 2026. Ce système offrira, entre autres, un module pour le recrutement et la dotation des postes. Nous croyons que celui-ci nous permettra de mettre de l’avant des fonctions d’accessibilité. Nous procéderons à une analyse pour comprendre le potentiel au niveau de l’accessibilité.

Mention d’accessibilité dans les affichages de poste

Concernant les affichages de poste, nous avons ajouté une mention d’accessibilité tant pour ceux en français qu’en anglais et qui indiquent maintenant ceci :

« Au sein du Groupe Somavrac, nous favorisons un milieu empreint de respect, d’ouverture et d’inclusion. Toute forme de discrimination est strictement proscrite. Nos équipes aspirent à refléter la pluralité de nos employés, de notre clientèle et des communautés que nous desservons. Si vous avez besoin d’un soutien particulier afin de faciliter votre participation au processus de recrutement ou dans l’exercice du poste convoité, n’hésitez pas à nous en faire

part. Des accommodements peuvent être mis en place, à toute étape du processus d'embauche »

L'environnement bâti

Dans le dernier rapport nous avons mis l'accent sur ce thème. En effet, le bâtiment où se trouve notre siège social a fait l'objet de travaux majeurs répondant aux besoins d'accessibilité physique des personnes handicapées. Les normes applicables aux travaux de rénovation ont été respectées et nous disposons maintenant d'un environnement sans obstacle physique.

Grâce à la réalisation de ces travaux nous offrons maintenant un accès plus facile à notre bâtiment. Les personnes handicapées et à mobilité réduite peuvent ainsi circuler de manière autonome et en toute sécurité.

Lorsque possible, nous continuerons lors de tous travaux de rénovation, à éliminer les obstacles afin que nos bâtiments soient plus accessibles aux personnes en situation d'handicap.

Technologies de l'information et de la communication

L'accessibilité numérique est un levier important pour offrir des solutions adaptées aux personnes ayant des besoins particuliers. Au cours de la dernière année, nous avons amorcé plusieurs chantiers visant à améliorer progressivement l'accessibilité de nos plateformes numériques.

Refonte progressive du site Web

Nous avons amorcé un virage quant à notre site Web corporatif. L'objectif est d'épurer le contenu, de simplifier la navigation et de rendre la consultation plus facile et agréable pour l'ensemble des utilisateurs, incluant les personnes ayant des besoins particuliers. De plus, une fonctionnalité de lecture et aussi d'écoute est disponible.

Section carrière et processus de candidature

Dans la section carrière, le formulaire de candidature a été revu afin de tendre vers les normes d'accessibilité. Les principales améliorations apportées sont les suivantes :

- Navigation possible à l'aide de la touche « tab » du clavier, ce qui facilite l'utilisation pour les personnes qui ne peuvent pas se servir d'une souris;
- Simplification des champs à remplir pour réduire les obstacles à l'application.

Section « Nos engagements en durabilité »

Une première section repensée selon les principes d'accessibilité, intitulée « Nos engagements en durabilité », a été développée. Sa mise en ligne est prévue en juin 2026. Cette section servira

de modèle pour les futures sections du site et offrira des fonctionnalités visant à personnaliser l'expérience de navigation selon les besoins de chacun :

- Choix entre un mode sombre ou clair;
- Options de palettes de couleurs (par exemple, noir sur blanc);
- Activation de contrastes élevés;
- Ajustement de la police et de la taille du texte;
- Choix de l'interligne;
- Réduction ou élimination des animations et mouvements superflus;
- Lecture audio du contenu.

Section dédiée à l'accessibilité

Au cours des deux prochaines années, nous prévoyons développer une section du site Web exclusivement consacrée à l'accessibilité. Celle-ci regroupera notamment notre plan sur l'accessibilité, nos rapports d'étape, les méthodes de rétroaction et les ressources pertinentes pour nos employés et le public.

Suite des travaux

Nous allons poursuivre nos efforts afin de rendre notre site Web de plus en plus accessible. Les sections existantes seront progressivement révisées en fonction des principes appliqués aux nouvelles sections, dans une logique d'amélioration continue.

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

Notre département des communications s'est donné comme vision de considérer l'accessibilité dans ses activités. Ce projet s'étendra sur plusieurs années et reposera sur une démarche progressive d'amélioration de nos pratiques.

Communications internes

Nous avons amorcé des changements concrets dans nos communications internes :

- Nous avons éliminé la pratique d'intégrer du texte directement dans les images, afin de faciliter la lecture et de rendre le contenu compatible avec les outils d'assistance comme les lecteurs d'écran;
- Nos vidéos sont désormais accompagnées de sous-titres et, lorsque pertinent, d'une transcription écrite;

- Le contenu publié sur notre intranet Vrac Info comporte des fonctionnalités d'accessibilité, dont une police facilitant la lecture et la possibilité d'activer des contrastes élevés;
- Nous portons une attention accrue à la clarté du langage utilisé dans nos communications, en privilégiant des phrases courtes et un vocabulaire simple.

Sensibilisation et formation des employés

Une prochaine étape consistera à informer, sensibiliser et outiller nos employés quant aux fonctionnalités d'accessibilité offertes par la suite Microsoft Office (vérificateur d'accessibilité, lecteur immersif, sous-titres en direct, etc.). L'objectif est que chaque employé soit en mesure de personnaliser ses outils de travail selon ses besoins et de produire du contenu plus accessible pour ses collègues.

Évolution de nos plateformes

Des discussions sont en cours afin d'évaluer une migration éventuelle vers SharePoint, qui pourrait offrir des fonctionnalités d'accessibilité additionnelles ainsi qu'une expérience plus uniforme pour l'ensemble des employés.

Suite des travaux

Nous poursuivrons nos efforts afin que l'accessibilité devienne un réflexe à toutes les étapes de production de nos communications, qu'il s'agisse de contenus écrits, visuels ou audiovisuels, et tant à l'interne qu'à l'externe.

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

Nous avons revu le processus d'approvisionnement par la mise en place d'une nouvelle procédure, de vérifications, de critères d'achat et de mentions relatives à l'accessibilité.

D'ici la fin de l'année 2026, entrera en vigueur la Politique d'approvisionnement responsable qui prévoit que nous allons soutenir et encourager les entreprises qui démontrent leur engagement envers la LCA. Cette politique met en place un processus d'audits des fournisseurs qui inclus des critères d'accessibilité dans le barème de sélection des fournisseurs. Les fournisseurs qui pourront démontrer leur engagement envers l'accessibilité seront privilégiés si l'offre de biens ou de services répond aux exigences de la demande.

Un code de conduite fournisseurs sera également élaboré et mis en vigueur au cours des prochains mois.

La conception et la prestation de programmes et de services

Le développement d'une culture d'accessibilité va se réaliser sur une période de plusieurs années. Nous voulons mettre en place un environnement plus inclusif et accueillant.

Nous entendons développer le réflexe d'inclure les considérations d'accessibilité dès le départ dans nos discussions, programmes, procédés, processus et services

L'identification et la mise en place de bonnes pratiques nous permettra de réduire les obstacles et d'atteindre un niveau plus élevé d'accessibilité.

Le 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 notre plan et notre rapport.

Conclusion

Nous avons mis en place des initiatives en matière d'accessibilité. Nous continuerons de surveiller et de mesurer les progrès et de poursuivre l'élimination des obstacles tel que prévu à notre plan sur l'accessibilité. Les consultations et la rétroaction sont essentielles à l'avancement de nos travaux d'accessibilité. Pour suivre les progrès que nous réalisons, nous vous invitons à consulter notre prochaine mise à jour qui aura lieu l'an prochain.