





Table des matières

1. Historique	3
2. Énoncé d'engagement	3
3. Retour sur notre plan d'accessibilité initial 2023-2026	3
4. Consultations.....	5
5. Coordonnées et processus de soumission de commentaires	5
6. Formats accessibles	6
7. Définitions	6
8. Identification des obstacles par secteurs dans le cadre de l'article 5 de la Loi Canadienne sur l'Accessibilité.....	7
8.1 EMPLOI.....	7
8.2 ENVIRONNEMENT BÂTI	7
8.3 TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION	8
8.4 COMMUNICATIONS	9
8.5 ACQUISITION DE BIENS ET SERVICES	9
8.6 CONCEPTION ET PRESTATION DES SERVICES.....	9
8.7 TRANSPORT.....	10
9. Mesures prévues	11
10. Rôles et responsabilités.....	12
11. Formations prévues :	12
12. Conclusion	13





1. Historique

C'est face au manque de services de transport sur le corridor reliant la Californie à Montréal que Daniel Bérard a fondé Danfreight Systèmes Inc. en 1998. Fort d'une expérience en tant que chauffeur longue distance et d'une connaissance approfondie du milieu agroalimentaire, il a choisi de relever le défi de combler ce besoin et d'offrir un service unique à ses clients. Grâce à son expertise, il a su faire croître son entreprise au fil des années, qui dispose maintenant d'une impressionnante flotte de camions et de remorques. Notre unique terminal est situé à Joliette.

2. Énoncé d'engagement

Notre compagnie, Systèmes Danfreight inc., est très heureuse de partager son plan d'accessibilité révisé 2026-2029 avec le public. Nous reconnaissons l'importance de créer un milieu de travail sain, inclusif et accessible à tous. Notre culture d'entreprise valorise l'équité et le bien-être de chacun, qu'il soit employé ou non. Nous savons que les personnes handicapées possèdent une expertise précieuse en matière d'accessibilité. C'est pourquoi nous nous engageons à écouter leurs commentaires pour nous aider à atteindre les objectifs définis dans ce plan.

Pour l'élaboration de ce plan révisé, nous avons pris en considération les mêmes sept aspects de notre entreprise afin d'analyser comment nous pourrions la rendre plus accessible. Ces aspects sont les suivants :

1. L'emploi;
2. L'environnement bâti (bâtiments);
3. Les technologies de l'information et des communications (TIC);
4. Les communications, autres que les technologies de l'information et des communications;
5. L'acquisition de biens, de services et d'installations;
6. Conception et fourniture de programmes et de services;
7. Le transport.

3. Retour sur notre plan d'accessibilité initial 2023-2026

Dans notre plan d'accessibilité initial (2023-2026), nous avons déclaré que nous réaliserons ce qui suit :

MESURES	ÉTAT
Rendre le processus de divulgation d'un handicap facile et confidentiel pour les membres du personnel.	Fait





Lancer une campagne de sensibilisation auprès de tout le personnel à propos de l'accessibilité.	En cours
Collaborer avec des agences locales pour améliorer l'embauche des personnes en situation de handicap.	Fait
Sensibiliser l'équipe de recrutement pour améliorer l'embauche et l'intégration des personnes ciblées.	Fait
Améliorer notre visibilité et notre ouverture en termes d'accessibilité via nos réseaux et offres d'emplois.	Fait
Améliorer la formation des gestionnaires sur les incapacités et les accommodements.	En cours
Mettre à jour notre énoncé sur l'équité et l'inclure dans toutes les offres d'emploi.	Fait
Mettre à jour nos plans d'évacuation d'urgence en intégrant des instructions claires pour les personnes handicapées.	En cours
S'assurer que l'environnement de travail encourage les principes d'accessibilité.	Fait
Offrir une formation sur l'accessibilité numérique aux membres du personnel travaillant avec les technologies.	À venir
Publier les documents destinés au public dans des formats accessibles autant que possible.	En continue
Reconcevoir notre site Web public afin qu'il soit le plus accessible possible.	À venir
Réviser les messages publics et s'assurer qu'ils incluent clairement les personnes handicapées.	Fait
Évaluer nos lignes directrices et nos processus existants en matière d'accommodations pour le personnel handicapé, et apporter des améliorations lorsque cela est possible.	Fait
En apprendre davantage sur la façon de prendre en considération l'accessibilité lors de l'acquisition de biens, de services et d'installations.	Fait
Trouver des occasions d'inclure les personnes handicapées dans les futures campagnes publicitaires.	En continue
Intégrer une section dans le nouveau site Web proposé destiné au public qui comprend de l'information sur la sécurité qui pourra être utile pour les personnes concernées.	À venir





4. Consultations

Plusieurs sondages ont été envoyés à nos employés entre les années 2023 et 2026, en vue d'obtenir leur rétroaction et cibler les possibles obstacles. De cette façon, nous pouvons connaître l'opinion de nos employés et au besoin, donner suite aux personnes ayant mentionné leur nom.

- Sondage "Loi canadienne sur l'accessibilité" 2023-12
<https://fr.surveymonkey.com/r/Y29FMBD>
- Sondage "L'accessibilité chez Systèmes Danfreight Inc." 2024-08
<https://fr.surveymonkey.com/r/XFKLFSC>
- Sondage "Sondage sur l'équité en matière d'emploi" 2026-07-13 (autoidentification)
<https://fr.surveymonkey.com/r/2VFXMTB>
- Sondage "L'équité, la diversité et l'inclusion chez Systèmes Danfreight" 2026-06-29
<https://fr.surveymonkey.com/r/TJWV7SL>

À travers ces sondages, nos employés ont ressorti des points pertinents, que nous nous engageons à en analyser les possibilités. En voici quelques exemples :

- Grossir les caractères et lecteur d'écran dans la tablette ISAAC, qui constitue le principal outil de travail de nos chauffeurs;
- Améliorer l'état de la cour du terminal qui est non asphaltée, pour améliorer l'accès en chaise roulante;
- Manque de signalisation pour les chaises roulantes et installation de portes automatiques;
- Ajout d'équipements pour améliorer certains accès comme des genouillères (pour sous la remorque) ou petit escabeau (pour monter dans les remorques);
- Amélioration du régulateur de vitesse dans les camions pour rendre plus stable;
- Place réservée pour vignettes dans le stationnement des chauffeurs.

Nous nous engageons à mettre à jour notre comité d'équité afin d'y intégrer des membres faisant parti des groupes désignés par l'équité en matière d'emploi. De ce fait, ces personnes pourront agir à titre de représentant pour leur groupe et y apporter leurs opinions et idées.

5. Coordonnées et processus de soumission de commentaires

Dans une optique d'amélioration continue de nos politiques et procédures en matière d'accessibilité, nous nous engageons également à recueillir toute rétroaction de nos clients, visiteurs et employés concernant leurs expériences. Vous pouvez envoyer vos commentaires à notre équipe des ressources humaines, de manière anonyme ou non, en utilisant l'un des moyens de communication suivants :





MOYEN DE COMMUNICATION	COMMENT NOUS JOINDRE
Courriel	rh@groupeconnexion.ca
Adresse postale	1400 chemin Lasalle, Joliette (Québec) J6E 0L8 à l'attention des Ressources humaines
Téléphone	450-960-5287 (sans-frais) 1 800 730-6190 poste 287

Si vous préférez soumettre vos commentaires de manière anonyme, vous pouvez utiliser le lien ci-dessous qui ne collectera aucune information personnelle identifiable.

<https://fr.surveymonkey.com/r/planaccessible>

Nous confirmerons la réception de vos commentaires, à défaut de ceux soumis anonymement. Une copie des commentaires reçus et améliorations proposées seront conservés pendant au moins sept ans. Les commentaires seront utilisés dans le développement de nos futurs plans d'accessibilité.

6. Formats accessibles

Vous pouvez demander à recevoir ce plan ainsi qu'une description de notre processus de soumission de commentaires dans d'autres formats accessibles. Nous répondrons à ces demandes le plus rapidement possible. Pour ce faire, nous vous invitons à communiquer avec le département des ressources humaines :

Par courriel : rh@groupeconnexion.ca

Par téléphone : 450-960-5287

Par la poste : 1400 chemin Lasalle, Joliette (Québec) H6E 0L8

Une version numérique de ce plan est également disponible sur notre site Web : <https://www.danfreight.com>

7. Définitions

- a. **Handicap :** « Déficience notamment physique, intellectuelle, cognitive, mentale ou sensorielle, trouble d'apprentissage ou de la communication ou limitation fonctionnelle, de nature permanente, temporaire ou épisodique, manifeste ou non et dont l'interaction avec un obstacle nuit à la participation pleine et égale d'une personne dans la société. »¹
- b. **Obstacle :** « Tout élément—notamment celui qui est de nature physique ou architecturale, qui est relatif à l'information, aux communications, aux comportements ou à la technologie ou qui est le résultat d'une politique ou d'une pratique—qui nuit à la participation pleine et égale dans la société des personnes ayant des déficiences notamment physiques, intellectuelles,

¹ <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/canada-accessible/loi-resume.html>





cognitives, mentales ou sensorielles, des troubles d'apprentissage ou de la communication ou des limitations fonctionnelles. »²

- c. **Inclusion** : « Fait de tenir compte de la diversité des identités, des habiletés, des antécédents, des cultures, des aptitudes, des expériences et des points de vue, de les valoriser et de les mettre à profit, dans le respect des droits de la personne. »³

8. Identification des obstacles par secteurs dans le cadre de l'article 5 de la Loi Canadienne sur l'Accessibilité

8.1 EMPLOI

Depuis notre premier plan d'accessibilité, nous avons entrepris plusieurs démarches afin de sensibiliser nos employés dans le cadre de leur emploi sur l'accessibilité :

- Nous avons révisé nos pratiques de recrutement afin qu'elles soient davantage accessibles et promeut bien notre culture d'inclusion;
- Nous nous sommes informés sur les possibilités d'accommodements ainsi que les coûts que ceux-ci engendreraient;
- Nous avons pris contact avec plusieurs organismes de la région afin de leur faire part de notre intérêt et ouverture à embaucher des personnes issues des différents groupes désignés de l'Équité en matière d'emploi, dont les entreprises ESSOR, La Clef - perspectives, CIPL, Carrefour Jeunesse Emploi, etc.
- Lorsque nous créons des visuels pour sur nos réseaux sociaux, nous mettons davantage de l'avant des images reflétant les différents groupes cibles, dans le but d'augmenter notre représentativité.
- Afin d'accroître nos efforts d'embauche et d'intégration de personnes handicapées au sein de l'entreprise, nous avons élaboré une formation dédiée aux gestionnaires de l'entreprise ainsi que les personnes jouant un rôle clé dans le recrutement des nouveaux employés. Nous prévoyons présenter la formation sur l'Équité, Diversité et Inclusion (EDI) à ces employés fin 2026- début 2027.

8.2 ENVIRONNEMENT BÂTI

Ce domaine fait référence à l'environnement physique dont les bâtiments, structures, aménagements et installations. Il est important que cet environnement soit accessible à tous et nous constatons que certains espaces chez Systèmes Danfreight inc. sont difficiles d'accès pour les employés et visiteurs en situation de

² <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/canada-accessible/loi-resume.html>

³ <https://www.justice.gc.ca/fra/trans/pa-ap/index.html>





handicap. Nous essayons continuellement d'analyser les différentes solutions pour réduire ces obstacles.

En voici quelques-uns :

- Révision de notre plan d'évacuation d'urgence et ajouter une section destinée aux personnes handicapées avec la marche à suivre en cas d'urgence.
- Analyse des solutions possibles comme les alertes d'urgence sur les téléphones, systèmes d'éclairage, pictogrammes pour les chemins possibles en chaise roulante, etc.
- Désigner un binôme à toute personne nécessitant une assistance pour l'aider au déplacement vers la zone de refuge.
- Tenir à jour liste personnes nécessitant assistance, prévoir des exercices réguliers.
- Nous avons ajouté dans nos grilles d'audits SST de vérifier l'état de l'ascenseur du terminal.
- Lors des inspections mensuelles, les membres du comité de santé et sécurité doivent maintenant aller à l'intérieur d'un camion, afin d'évaluer l'environnement de travail de nos chauffeurs et proposer des améliorations au besoin.
- Rappel du stationnement pour personnes en situation de handicap, pour les détenteurs de vignette seulement.
- Améliorer quotidiennement l'état de notre cour, qui est non asphaltée, afin de réduire les obstacles et améliorer la sécurité de nos employés.

Nous avons mentionné dans notre précédent plan d'accessibilité que nous ajouterons une porte automatique à l'entrée principale du terminal de l'entreprise. Nous avons évalué cette possibilité et avons finalement pris la décision de repousser cette mesure pour des raisons économiques, puisqu'elle engendre de nombreux coûts pour l'entreprise. Nous nous engageons à analyser les possibilités de subvention pour améliorer l'accessibilité de notre environnement bâti, dans le but de nous donner un coup de main avec cette mesure.

8.3 TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION

Nos employés du département des technologies de l'information ont analysé les différentes possibilités d'accommodement de l'environnement numérique et ont ressortis certaines solutions qui favoriseraient l'accessibilité à tous. Un guide de procédures a été élaboré que nous partagerons à l'ensemble de nos employés, sous forme de capsules informatives. Certaines fonctionnalités de Windows sont déjà accessibles à nos employés du terminal, mais ne sont pas connus de tous. Celles-ci permettront de combler plusieurs besoins et par le fait même, d'augmenter la productivité.





BESOIN	FONCTION WINDOWS 11	UTILISATION PRINCIPALE
Écouter un contenu	Narrateur	Lire à voix haute les menus, les boutons et les courriels.
Voir un détail	Loupe	Agrandir temporairement une partie ou la totalité de l'écran.
Mieux distinguer les éléments	Thèmes de contraste	Améliorer la différence entre le texte, les boutons et l'arrière-plan.
Lire un texte plus grand	Taille du texte	Agrandir le texte sans modifier nécessairement les images.
Comprendre un contenu audio	Sous-titres en direct	Afficher automatiquement une transcription du son diffusé.

Toujours en collaboration avec notre département de l'informatique, nous avons évaluer les possibilités de mettre notre site web à jour, en prenant compte de l'accessibilité numérique. Malheureusement, il s'agit d'une mesure qui devra être fait par une firme externe et de nombreux coûts seront engendrés.

8.4 COMMUNICATIONS

Dans le but de favoriser l'accessibilité au sein de l'entreprise, nous ajustons toujours nos communications internes afin d'utiliser un langage simple et le plus clair possible. Au besoin, pouvons fournir à nos employés des formats alternatifs lorsque demandés.

8.5 ACQUISITION DE BIENS ET SERVICES

Pour favoriser l'intégration de l'accessibilité dans nos décisions d'achat, une politique d'approvisionnement a été élaborée, mais n'est pas encore en vigueur. En complément à cette politique, nous jugeons important de former nos employés aux achats afin de les informer des obstacles possibles, de leur importance et éviter d'en créer de nouveaux.

8.6 CONCEPTION ET PRESTATION DES SERVICES

Nous avons élaboré dans notre précédent plan, un sondage dans le but d'obtenir la rétroaction de nos employés, clients et visiteurs. Aucun commentaire n'a été reçu pour la période 2023 et 2026.

En partageant notre plan révisé 2026-2029, nous profitons de l'occasion pour repartager le lien de ce sondage de rétroaction, qui est ouvert continuellement. Nous recueillerons tous les commentaires et accuserons la réception des commentaires aux membres qui ont mentionné leur nom dans le sondage. La nouvelle version de notre plan d'accessibilité sera mise à jour également sur notre site web et un lien sera





envoyé à tous nos employés. Celui-ci sera publié sur nos différents réseaux sociaux, afin d'obtenir la rétroaction du plus grand nombre possible.

- Le 17 juillet 2026, nous avons officiellement mis en place notre tout premier plan d'équité en matière d'emploi. Celui-ci démontre notre sincère engagement envers l'équité et prouve nos efforts à favoriser un milieu de travail inclusif à tous. Nous mettrons à jour nos progrès de façon périodique.
- Dans nos offres d'emplois, nous avons ajouté le paragraphe suivant, dans le but de démontrer notre ouverture : "Nous valorisons la diversité, l'équité et l'inclusion et encourageons toutes les personnes qualifiées à postuler. Poste offert aussi aux personnes admissibles à la subvention salariale de **Services Québec**. Le masculin est utilisé à titre générique."

Nous espérons attirer plus de candidats provenant des groupes désignés par l'Équité en matière d'emploi.

- Un des outils de travail les plus importants pour nos chauffeurs est notre logiciel interne de fiches journalières nommé ISAAC. Un obstacle décelé au sein de l'entreprise est que nos fournisseurs ne connaissent pas les attentes de l'organisation en matière d'accessibilité. Nous nous engageons donc à contacter notre fournisseur et voir avec lui les possibilités de formats accessibles qui seraient pertinents pour accommoder nos employés, comme le lecteur d'écran ou la possibilité de grossir le texte.

8.7 TRANSPORT

Systèmes Danfreight inc. s'engage à identifier, éliminer et prévenir les obstacles liés à l'accessibilité dans ses terminaux, équipements et méthodes de travail.

- Avec l'aide de notre comité de santé et sécurité, nos membres s'assurent périodiquement que nos installations sont sécuritaires pour nos employés, clients et visiteurs.
- Le poste de travail de nos chauffeurs est également analysé et nous discutons des adaptations ou aides techniques possibles lors des rencontres mensuelles. Par exemple, les possibilités d'ajouter des outils et équipements supplémentaires pour nos chauffeurs comme des genouillères ou escabeau fera parti des discussions à venir.
- Grâce aux sondages partagés avec nos employés, il est aussi possible de bien comprendre leur opinion et tenir compte de leurs besoins en vue de l'acquisition de nouveaux équipements. Grâce à nos sondages, nous allons tenter d'améliorer nos camions en ayant un régulateur de vitesse uniforme





pour l'entièreté notre flotte, qui permettrait aux chauffeurs d'être plus stable dans leur conduite.

9. Mesures prévues

Vous trouverez les mesures prévues pour chacun des 7 domaines dans les tableaux suivants :

Secteur	Action	Responsable	Échéance
Emploi	Présentation de la formation sur l'EDI à nos gestionnaires et responsables du recrutement	Ressources humaines	2027
Environnement bâti	Porte automatique à l'aide d'un bouton poussoir – voir les subventions possibles	Directeur bâtiments et équipements	2029
Technologies de l'information	Mettre à jour notre site web	Firme externe	2029
Communications	Fournir des alternatives de format de communication adaptées	RH et TI	Dès maintenant
Acquisition de biens et services	Approbation et mise en place de notre politique d'approvisionnement – formation à venir	RH et achats	2027
Conception et prestation des services	Contacteur notre fournisseur ISAAC afin de connaître les fonctionnalités d'accessibilités possibles	Conformité	2028
Transport	Analyse du poste de travail et inspection des installations/équipements	Comité SST	2026
	Uniformiser le régulateur de vitesse sur nos camions	Directeur bâtiments et équipements	2027





10. Rôles et responsabilités

Chaque tierce partie exerce un rôle important dans l'amélioration de l'accessibilité chez Systèmes Danfreight inc. Il s'agit d'une responsabilité collective et chacun doit assurer une mise en œuvre cohérente de nos engagements.

Responsabilité de la direction

- Démontrer un leadership et une implication importante en matière d'accessibilité;
- Approuver, soutenir et veiller au respect du plan d'accessibilité;
- Allouer les ressources nécessaires à la mise en œuvre des pratiques accessibles;
- Suivre le progrès des actions en place.

Rôle des ressources humaines

- Intégrer la notion d'accessibilité dans le recrutement, embauche, intégration, formation et développement professionnel des employés;
- Mettre en place et gérer le processus confidentiel de rétroaction et des demandes;
- Promouvoir un milieu de travail favorisant l'équité, la diversité, l'inclusion et exempt de discrimination;
- Former et informer les employés sur l'accessibilité;
- Effectuer les révisions et suivis face à l'accessibilité.

Rôle des gestionnaires

- Appliquer les politiques et procédures d'équité et accessibilité;
- Aider à l'identification des obstacles présents dans leur département;
- Consulter et comprendre les besoins de ses employés;
- Mettre en place les mesures d'adaptation;
- Favoriser un climat respectueux et inclusif;
- Signaler les enjeux d'accessibilité observés et aider à la recherche de solutions.

Rôle des employés

- Respecter les politiques et procédures de l'organisation;
- Participer aux formations;
- Signaler les obstacles ou situations pouvant nuire à l'accessibilité;
- Adopter des comportements respectueux envers ses collègues, clients et fournisseurs;
- Proposer des améliorations favorisant un milieu de travail accessible.

11. Formations prévues :

- Formation EDI et biais inconscients.





- Sensibilisation aux handicaps et accommodements
- Communication
- Approvisionnement et achats accessibles

12. Conclusion

Ce plan d'accessibilité révisé marque une étape importante pour rendre Systèmes Danfreight inc. plus accessible. Grâce à l'implication de notre personnel et des personnes en situation de handicap, nous avons identifié certains obstacles que nous nous engageons à éliminer. Nous veillerons également à accorder continuellement une attention prononcée face à l'accessibilité dans l'avenir et impliquer davantage les parties prenantes pour éviter de créer de nouveaux obstacles. Encore une fois, nous nous engageons à maintenir nos efforts continus afin de favoriser un environnement inclusif et accessible à tous.

