

PLAN D'ACCESSIBILITÉ 2026-2029

Renseignements généraux

Nos coordonnées :

100-500, route Cameron

Sainte-Marie (Québec)

G6E 0L9

Tél. : 418-386-2667

Sans frais : 1 833 AVANTIS (282-6847)

info@avantis.coop

Contact

Pour tous commentaires ou toutes questions concernant le plan d'accessibilité, veuillez communiquer avec le département des ressources humaines:

Courriel : soutien.rh@avantis.coop

Téléphone : 418-386-2667

Par la poste: Soutien ressources humaines, 100-500, route Cameron, Sainte-Marie (Québec) G6E 0L9

Profil de l'entreprise

Avantis Coopérative est issue du projet de fusion de 6 coopératives agricoles. Cette nouvelle entité représente un véritable pilier économique en région avec un chiffre d'affaires de plus de 700 millions de dollars. Avantis Coopérative compte sur la force de plus de 2 900 membres producteurs agricoles, 12 700 membres entrepreneurs et consommateurs ainsi que sur l'expertise de plus de 1 350 employés. Très diversifiée, la nouvelle coopérative est présente dans les régions de la Chaudière-Appalaches, de l'Estrie, de la Capitale-Nationale, de la Mauricie, des Laurentides, du Bas-Saint-Laurent et au Nouveau-Brunswick.

Son siège social est situé à Sainte-Marie-de-Beauce. Une présence administrative est assurée partout en région. Opérant plus de 90 places d'affaires sous les bannières telles que **Sollio Agriculture, BMR, Pronature, New Holland et Sonic**. Avantis Coopérative se positionne comme joueur majeur de ces secteurs et devient la plus importante coopérative du réseau Sollio Groupe Coopératif.

Notre division agricole est composée de quatre meuneries, Saint-Anselme, Saint-Narcisse-de-Beaurivage, Saint-Éphrem-de-Beauce et Saint-Philippe-de-Néri. Ces quatre établissements sont assujettis à la loi sur l'accessibilité canadienne.

L'emploi

Avantis Coopérative est soucieuse de la diversité et de l'inclusion au sein des employés de son entreprise. Nous avons fait la mise en place du programme d'accès à l'égalité en emploi. Nous avons effectué un premier grand sondage d'auto-identification au sein de tous les employés d'Avantis afin d'avoir une image globale de la diversité de nos employés. À la suite de ce sondage, nous nous sommes donné des cibles à atteindre concernant la diversité au sein de nos employés. Pour nous permettre d'atteindre ces cibles, nous avons tout d'abord mis en place un questionnaire d'auto-identification lorsqu'un candidat dépose sa candidature sur notre site internet dans la section carrière. De plus, dans le formulaire d'embauche du candidat, une section a été ajoutée afin de faire son auto-identification.

Notre processus de recrutement, de sélection, de promotion, de formation et de perfectionnement du personnel est fondé sur l'équité et n'est pas influencé par aucun facteur discriminatoire. Nous garantissons que des considérations telles que la race, l'origine ethnique ou autochtone, la couleur de peau, la religion, l'âge, le genre, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre, la situation familiale, l'état matrimonial, les limitations (handicaps) ou tout autre motif de distinction illicite n'affectent pas nos décisions.

Le département des ressources humaines fournit un soutien aux gestionnaires dans la mise en œuvre et le suivi des divers processus de gestion. Il est également à la disposition de l'ensemble des employés, leur offrant des conseils personnalisés et un encadrement confidentiel. De plus, un programme d'aide aux employés et à leur famille est mis à disposition, permettant à ces derniers d'obtenir un accompagnement ou un soutien à tout moment.

Nous nous engageons à :

- Effectuer à nouveau un sondage d'auto-identification à tous les employés d'Avantis.
- Promouvoir davantage le programme d'accès à l'égalité en emploi en intégrant les bonnes pratiques sur l'accessibilité.
- Proposer des opportunités de formation en matière d'accessibilité destinées aux employés·es, aux gestionnaires et aux spécialistes.
- Établir un centre de contact unique pour toutes les questions et requêtes concernant l'accessibilité.

L'environnement bâti

Avantis Coopérative est soucieuse d'offrir à ces employés des meuneries des lieux de travail sécuritaires et accessibles pour tous.

Nous avons l'intention de mettre en place une stratégie proactive pour détecter les barrières pouvant poser des difficultés aux employés avec des limitations (handicaps), qu'ils soient déjà en poste ou à venir.

- Avantis Coopérative veut s'assurer de l'accessibilité pour tous dans ses nouvelles constructions de bâtiments ou d'installations en s'assurant de respecter les normes sur l'accessibilité canadienne.
- Avantis Coopérative s'assurera de rendre accessibles tous les bâtiments existants aux employés ou futurs employés selon la nature de leur limitation (handicap).

Les technologies de l'information et des communications (TIC)

Tous les employés des meuneries d'Avantis Coopérative méritent de travailler avec des outils technologiques adaptés à leur besoin. Nous nous engageons à :

- Fournir à nos employés ayant une limitation (handicap) les outils technologiques nécessaires dans le cadre de leur emploi, soit par la modification ou l'acquisition de logiciel ou d'outil technologique.
- Promouvoir les outils et les technologiques, déjà existant en lien avec la loi sur l'accessibilité.
- S'assurer lors d'acquisition de nouveaux logiciels que ceux-ci peuvent s'adapter selon les limitations (handicaps) des employés.

La communication, autre que les TIC

Avantis Coopérative s'engage à mettre en place un processus pour rendre disponibles toutes communications de l'entreprise sur d'autres formats à la demande et en faire la promotion. (Exemple: format imprimé, braille, gros caractère, format audio).

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

Avantis Coopérative s'engage à acquérir des biens et des services qui respectent les normes sur l'accessibilité de nos établissements de juridiction fédérale.

La conception et la prestation de programmes et de services

- Avantis Coopérative doit s'assurer que tous les domaines et services des meuneries intègrent les principes d'accessibilité et proposer des formations régulières sur la Loi canadienne sur l'accessibilité pour sensibiliser le personnel et les gestionnaires.
- Avantis Coopérative doit identifier les outils et services disponibles pour soutenir l'accessibilité au travail et mener une campagne de sensibilisation pour promouvoir leur utilisation.

Le transport

Avantis Coopérative ne gère ni un réseau de transport ni un parc de véhicules de transport tels que définis dans la Loi canadienne sur l'accessibilité. Par conséquent, les normes de transport ne sont pas couvertes par le présent plan.

Consultation

Avantis Coopérative a déjà en place un processus de consultation sur la diversité de ses employés via le questionnaire d'auto-identification. Nous voulons cependant tenir des consultations auprès de nos employés en situation de limitations (handicap) dans les meuneries quand la situation se présentera afin d'identifier les risques et les améliorations nécessaires en matière d'emploi, d'environnement de travail et des technologies d'information et de communication.

Signalement

Toute personne qui est témoin d'acte de discrimination ou de harcèlement se doit de signaler la situation. Nous avons également en place une politique contre le harcèlement avec un processus de plainte afin que chacun soit libre de porter plainte en toute confidentialité.

Ce document a été adopté par le comité de direction d'Avantis Coopérative le 17 juin 2025.