



## **Plan sur l'accessibilité**

# Table des matières

<b>1. Renseignement généraux .....</b>	<b>3</b>
<b>2. Définition de terme utilisés .....</b>	<b>3</b>
<b>3. Coordonnées et processus et rétroaction .....</b>	<b>4</b>
<b>4. Politique d'accessibilité d'Orizon Mobile.....</b>	<b>4</b>
<b>5. Article 5.....</b>	<b>5</b>
<b>5.1 Emploi .....</b>	<b>5</b>
<b>5.2 Environnement bâti .....</b>	<b>6</b>
<b>5.3 Les technologies de l'information et des communications (TIC) .</b>	<b>7</b>
<b>5.4 La communication .....</b>	<b>8</b>
<b>5.5 L'acquisition de biens, de services et d'installations .....</b>	<b>10</b>
<b>5.6 La conception et la prestation de programmes et de services ..</b>	<b>11</b>
<b>5.7 Le transport .....</b>	<b>13</b>
<b>6. Consultation.....</b>	<b>14</b>
<b>7. Conclusion.....</b>	<b>14</b>

## 1. Renseignements généraux

Selon *L'Office des personnes handicapées du Québec*, 16,1 % des Québécoises et Québécois de 15 ans ou plus vivants ont une incapacité. Cette proportion représente environ 1 053 350 personnes. Orizon Mobile se fait un devoir d'assurer l'accessibilité à tous. En d'autres termes, c'est la garantie que chaque individu, quels que soient son âge, sa condition physique, ses capacités ou ses limitations, puisse pleinement travailler ou venir découvrir nos offres de services et produits dans nos boutiques ou succursales. C'est un principe qui repose sur l'égalité des droits et des opportunités pour tous.

Orizon Mobile voit l'importance de déterminer quels sont les obstacles possibles afin d'assurer l'accessibilité aux employés et aux clients. Afin d'avoir un portrait actuel de nos pratiques, un sondage est envoyé à tous nos nouveaux employés. Cette consultation nous permet de dresser un portrait réel des besoins en termes d'accessibilité.

## 2. Définitions de termes utilisés

Vous pourrez voir certains de ces termes lors de votre lecture de notre plan d'accessibilité.

**Handicap** : Toute déficience ou différence dans la capacité physique, mentale, intellectuelle, cognitive, d'apprentissage ou de communication. Les handicaps peuvent être permanents, temporaires ou évoluer au fil du temps.

**Obstacle** : Tout ce qui peut entraver la participation pleine et égale des personnes en situation de handicap. Les obstacles peuvent être architecturaux, technologiques, attitudinaux, basés sur l'information ou les communications, ou peuvent être le résultat d'une politique ou d'une procédure.

**Accessibilité** : La conception de produits, de dispositifs, de services, d'environnements, de technologies, de politiques et de règles de manière à permettre à toutes et à tous, y compris aux personnes atteintes d'un handicap, d'y accéder.

**Stigmatisation** : La stigmatisation est un terme qui désigne le processus de marquer ou d'étiqueter négativement un individu ou un groupe en raison de caractéristiques particulières qui les distinguent socialement, culturellement, ou physiquement. Cette stigmatisation peut découler de préjugés, de stéréotypes, ou de croyances erronées et conduire à la discrimination, à l'isolement social, et à des traitements injustes envers la personne ou le groupe stigmatisé. En d'autres termes, la stigmatisation implique de juger ou de condamner quelqu'un en raison de certaines caractéristiques, telles que la race, la religion, le statut social, l'orientation sexuelle, ou des problèmes de santé mentale ou physique. Elle peut avoir des conséquences profondes et négatives sur la vie et le bien-être des personnes stigmatisées. La lutte contre la stigmatisation est un enjeu majeur dans de nombreux domaines, notamment en santé mentale, afin de promouvoir une société plus inclusive et équitable.

### 3. Coordonnées et processus de rétroaction

Orizon Mobile invite son personnel, ses établissements membres et les membres du public à lui faire part de commentaires au sujet de l'accessibilité et de ce plan. Nous nous engageons à examiner de bonne foi les commentaires et à prendre des mesures afin d'éliminer les obstacles cernés.

Les commentaires concernant l'accessibilité au CRDI ou ce plan peuvent être transmis à : Julie Arguin, directrice ressources humaines :

Adresse courriel : [rh@orizonmobile.com](mailto:rh@orizonmobile.com)

Adresse postale : 6655 boul. Pierre-Bertrand, local 140, Québec, G2K 1M1

### 4. Politique d'accessibilité d'Orizon Mobile

**Orizon Mobile** se fait un point d'honneur à offrir une accessibilité à tous ces employés et sa clientèle.

#### **Les principes de base et notre vision de l'accessibilité :**

Pour nous, l'accessibilité, c'est la garantie que chaque individu, quels que soient son âge, sa condition physique, ses capacités ou ses limitations, puisse pleinement travailler ou venir découvrir nos offres de services et produits dans nos boutiques ou succursales. C'est un principe qui repose sur l'égalité des droits et des opportunités pour tous. Nous croyons en la dignité humaine, en l'égalité des chances et en la solidarité. C'est pourquoi nous nous engageons à prendre des mesures concrètes pour faire progresser l'accessibilité.

**En résumé, cette politique est basée sur les principes et les droits de toute personne ;**

- ❖ à être traitée avec dignité,
- ❖ à l'égalité des chances d'épanouissement,
- ❖ à un accès exempt d'obstacles,
- ❖ à avoir concrètement la possibilité de prendre des décisions pour elle-même,
- ❖ le fait que les lois, politiques, programmes, services et structures doivent tenir compte des handicaps des personnes,
- ❖ être consulté pour le fait que les personnes handicapées doivent participer à l'élaboration des nouvelles procédures en termes d'accessibilité,

#### **Notre engagement envers l'accessibilité :**

Est un reflet de nos valeurs en tant qu'entreprise. Il s'agit de rendre nos espaces publics, nos bâtiments, nos transports, nos services et nos technologies accessibles à tous, sans exception.

**Accès :** Nos succursales sont accessibles à tous et exemptes d'obstacles. Nous reverrons les installations et accès de façon régulière afin d'être constamment dans l'amélioration et dans l'inclusion de tous.

**Accessibilité numérique :** Nous promouvons également l'accessibilité numérique. À l'ère de la technologie, l'accès à l'information en ligne est devenu essentiel. Nous

veillerons à ce que nos sites web, applications et services en ligne soient conçus de manière à être utilisables par tous.

**Formation :** Nos employés et gestionnaires seront formés à l'inclusion et à l'accessibilité de tous. En conclusion, l'accessibilité n'est pas seulement une question de conformité aux lois, c'est une question de justice sociale. En travaillant ensemble pour rendre notre société plus accessible, nous renforçons notre communauté, nous favorisons.

**Embauche :** Nous nous dotons d'une politique d'embauche qui est reposée sur l'équité, sur l'impartialité, l'ouverture et transparence et les mesures d'adaptation.

## 5. Article 5

### 5.1 Emploi

L'accessibilité à l'emploi est cruciale pour garantir l'égalité des opportunités sur le marché du travail. Cependant, de nombreux obstacles peuvent se présenter, créant des disparités et entravant la participation pleine et entière de certaines personnes. Voici quelques-uns des obstacles courants à l'emploi lié à l'accessibilité

---

#### *Obstacles*

---

**Discrimination et stigmatisation :** les préjugés et les stéréotypes à l'égard des personnes handicapées peuvent entraîner une discrimination à l'embauche. Les employeurs peuvent hésiter à embaucher une personne handicapée en raison de préoccupations concernant la productivité ou la capacité à effectuer des tâches spécifiques.

**Manque de sensibilisation et d'éducation :** Le manque de sensibilisation dans le milieu de travail peut conduire à des malentendus et à une mauvaise communication. Il est essentiel de sensibiliser les employés et les employeurs à la diversité des besoins en matière d'accessibilité.

---

#### *Mesures*

---

<b>Échéanciers</b>	<b>Mesures à prendre</b>	<b>Responsable</b>
Complété 2019	<b>Politiques antidiscrimination et antistigmatisation :</b> Établir et communiquer des politiques claires qui interdisent la discrimination et la stigmatisation sous toutes leurs formes. Ces politiques devraient inclure des procédures pour signaler les incidents, enquêter sur les plaintes et prendre des mesures disciplinaires si nécessaire.	Gestionnaire RH

D'ici 2024	<b>Formation et sensibilisation</b> : Offrir une formation régulière à tous les employés pour sensibiliser aux questions de discrimination, de stigmatisation et d'inclusion. Les sessions de sensibilisation peuvent aider les employés à mieux comprendre les expériences des collègues et à remettre en question leurs propres préjugés.	Gestionnaire RH
Complété 2019	<b>Recrutement et sélection équitables</b> : S'assurer que les processus de recrutement et de sélection sont équitables et non discriminatoires. Cela peut inclure l'utilisation de critères objectifs pour évaluer les candidats, la diversification des sources de recrutement.	RH
Complété 2018 et à refaire de façon périodique	<b>Révision des politiques internes</b> : Examiner régulièrement les politiques internes de l'entreprise pour s'assurer qu'elles ne favorisent pas la discrimination ou la stigmatisation involontairement. Cela inclut l'évaluation des politiques de promotion, de rémunération et d'avancement.	Gestionnaire RH
Complété 2022	<b>Leadership inclusif</b> : Les dirigeants et les gestionnaires doivent servir de modèles en matière d'inclusion en démontrant un comportement respectueux et en mettant en œuvre les politiques d'inclusion de l'entreprise de manière exemplaire.	Gestionnaire Direction

---

### *Détermination et suivi des résultats escomptés*

---

En prenant ces mesures, Orizon Mobile contribuera à créer un environnement de travail où la discrimination et la stigmatisation sont réduites au minimum, favorisant ainsi la diversité, l'équité et la productivité au sein de l'entreprise. Afin de s'assurer que les éléments soient bien respectés et mis en place, Orizon Mobile sondera les personnes avec des limitations afin d'entendre leurs points de vue et leur vécu.

## **5.2 L'environnement bâti**

L'environnement bâti fait référence à l'ensemble des espaces, des infrastructures et des constructions physiques qui composent notre environnement quotidien, y compris les bâtiments, les rues, les parcs, les transports publics, les installations sportives, les centres commerciaux, etc. L'objectif de l'accessibilité de l'environnement bâti est de garantir que ces espaces et structures puissent être utilisés en toute sécurité et de manière équitable par toutes les personnes, quels que soient leurs âges, leurs capacités ou leurs limitations physiques. En ce qui concerne Orizon Mobile, nous avons le devoir de nous assurer que nos employés et clients aient une

facilité à venir dans nos locaux et accomplir les gestes au quotidien sans embûches.

---

### *Obstacles*

---

**Barrières physiques dans l'environnement de travail :** Les bâtiments, les bureaux et les lieux de travail qui ne sont pas conçus pour être accessibles aux personnes à mobilité réduite, en fauteuil roulant ou avec d'autres limitations physiques, créent un obstacle majeur.

<b>Échéanciers</b>	<b>Mesures à prendre</b>	<b>Responsable</b>
2024	<b>Analyse et inspections des succursales et locaux d'Orizon Mobile :</b> Lors des inspections des succursales, le comité inspectera également les locaux en termes d'accessibilité afin de bien orienter les mesures à prendre si tel est le cas.	Gestionnaire RH Comité CSST
2024	<b>Aménagements raisonnables :</b> Fournir des aménagements raisonnables pour les employés ayant des besoins spécifiques en matière d'accessibilité, que ce soit en termes de lieu de travail, d'horaires flexibles, d'outils de travail adaptés, ou d'autres ajustements.	Gestionnaire

---

### *Détermination et suivi des résultats escomptés :*

---

En éliminant les obstacles à l'accessibilité dans l'environnement bâti de nos locaux, nous contribuons à créer une entreprise plus inclusive où chacun peut participer pleinement à la vie communautaire, quelles que soient ses capacités ou ses limitations. Nous pourrions nous en assurer en ayant la confirmation des personnes avec des limitations.

### **5.3 Les technologies de l'information et des communications (TIC);**

La technologie de l'information et de la communication (TIC) joue un rôle essentiel dans l'amélioration de l'accessibilité pour les personnes en situation de handicap. Les TIC accessibles englobent toutes les technologies, logiciels, matériels, applications et services numériques conçus pour être utilisables par un large éventail de personnes, y compris celles ayant des incapacités. Voici quelques aspects importants de l'accessibilité en matière de TIC et des mesures que les employeurs peuvent prendre pour éliminer les obstacles :

---

*Obstacles :*

---

**Les sites web et les applications** qui ne sont pas conçus de manière à être utilisables par des personnes atteintes de diverses incapacités peuvent être un obstacle.

**Accessibilité des documents numériques** : Les documents numériques, tels que les fichiers PDF, les présentations et les documents Word, doivent être accessibles afin qu'ils ne représentent pas un obstacle.

---

*Mesures :*

---

<b>Échéanciers</b>	<b>Mesures à prendre</b>	<b>Responsable</b>
2024	Analyser et vérifier tous documents et logiciels utilisés dans nos pratiques.	Gestionnaire RH Comité CSST
2024	Tester régulièrement l'accessibilité de nos sites web avec des utilisateurs en situation de handicap.	Gestionnaire et directeur TIC

---

*Détermination et suivi des résultats escomptés :*

---

En éliminant les obstacles liés à l'accessibilité des TIC, les employeurs permettent à tous les membres de leur personnel de travailler de manière plus efficace et de participer pleinement à la vie professionnelle. Cela favorise également une culture d'entreprise inclusive qui valorise la diversité et les talents uniques de chacun.

#### **5.4 La communication, autre que les TIC;**

La communication en termes d'accessibilité englobe la création et la diffusion d'informations, de messages et de contenus de manière à ce qu'ils soient compréhensibles, utilisables et accessibles par un public diversifié, y compris les personnes en situation de handicap. L'objectif est de garantir que toutes les personnes, quelles que soient leurs capacités ou leurs limitations, puissent accéder aux informations et participer pleinement à la communication.



---

*Obstacles :*

---

1. **Déficiences visuelles** : Les personnes aveugles ou malvoyantes peuvent avoir du mal à accéder à des informations visuelles non décrites.
  2. **Déficiences auditives** : Les personnes sourdes ou malentendantes peuvent avoir du mal à accéder à des informations sonores non sous-titrées ou non interprétées en langue des signes.
  3. **Déficiences cognitives** : Les informations complexes ou présentées de manière confuse peuvent être difficiles à comprendre pour les personnes ayant des déficiences cognitives.
  4. **Technologies d'assistance** : L'incompatibilité avec les technologies d'assistance, telles que les lecteurs d'écran, peut entraver l'accès à l'information.
  5. **Communication verbale** : Certaines personnes peuvent avoir des difficultés à comprendre ou à produire une communication verbale.
- 

*Mesures :*

---

<b>Échéanciers</b>	<b>Mesures à prendre</b>	<b>Responsable</b>
À partir de 2024	<b>Diversification des formats de communication</b> : Fournir des informations dans plusieurs formats, y compris le texte écrit, l'audio, la vidéo et les images, pour répondre aux préférences individuelles et aux besoins en matière d'accessibilité.	Direction Marketing
Complété 2020	<b>Langue claire et simple</b> : Utiliser une langue claire et simple dans les documents écrits pour faciliter la compréhension, en évitant les termes techniques complexes lorsque cela n'est pas nécessaire.	Direction Marketing
2024-2026	<b>Plateformes de communication accessibles</b> : Utiliser des outils de communication en ligne et des plates-formes de collaboration qui sont compatibles avec les technologies d'assistance et qui offrent des fonctionnalités d'accessibilité.	Direction Marketing
2024-2026	<b>Consultation des parties prenantes</b> : Collaborer avec les employés en situation de handicap pour comprendre leurs besoins spécifiques en matière de communication et adapter les pratiques en conséquence.	Direction RH
2024-2026	<b>Révision et amélioration continues</b> : Évaluer régulièrement les pratiques de communication de l'entreprise pour identifier les obstacles potentiels et mettre en place des solutions d'accessibilité	Direction RH

---

*Détermination et suivi des résultats escomptés :*

---

### 5.5 L'acquisition de biens, de services et d'installations;

L'acquisition de biens, de services et d'installations en termes d'accessibilité fait référence au processus d'achat, de location ou de mise en place de produits, de services ou d'infrastructures de manière à ce qu'ils soient accessibles à tous, y compris aux personnes en situation de handicap. Cela inclut l'achat de fournitures de bureau, de matériel informatique, de mobilier, de services de transport, de contrats de construction, etc. L'objectif est de garantir que tout ce qui est acquis par l'entreprise peut être utilisé par un public diversifié, sans créer de barrières pour les personnes ayant des besoins spécifiques.

---

*Obstacles :*

---

- 1. Manque de sensibilisation :** Les employés responsables des achats peuvent ne pas être conscients des considérations liées à l'accessibilité.
- 2. Manque de ressources accessibles :** Les fournisseurs peuvent ne pas offrir de produits ou de services accessibles, ce qui limite les options disponibles.
- 3. Processus d'approvisionnement non inclusif :** Les procédures d'achat peuvent ne pas tenir compte des besoins en accessibilité.
- 4. Coûts élevés :** L'accessibilité peut être associée à des coûts plus élevés, ce qui peut décourager certains employeurs.

---

*Mesures :*

---

<b>Échéanciers</b>	<b>Mesures à prendre</b>	<b>Responsable</b>
2024	<b>Formation et sensibilisation :</b> Former le personnel impliqué dans le processus d'acquisition à l'importance de l'accessibilité et aux exigences en matière d'accessibilité.	Direction RH
2024 à 2026	<b>Politiques d'achat inclusives :</b> Établir des politiques d'achat qui intègrent des critères d'accessibilité pour tous les biens, services et installations.	Direction Achat
2024 à 2026	<b>Évaluation des fournisseurs :</b> Évaluer les fournisseurs en fonction de leur engagement en matière d'accessibilité et de la disponibilité de produits et de services accessibles.	Direction Achat
2024	<b>Consultation des parties prenantes :</b> Collaborer avec les employés en situation de handicap pour comprendre	Direction RH

	leurs besoins spécifiques en matière d'acquisition et adapter les achats en conséquence.	
2024 à 2026	<b>Recherche de solutions abordables</b> : Chercher des solutions abordables pour l'accessibilité, telles que l'achat de matériel d'occasion ou la recherche de fournisseurs proposant des produits abordables et accessibles.	Direction Achat

---

*Détermination et suivi des résultats escomptés :*

---

En suivant régulièrement la conformité aux politiques d'accessibilité dans le processus d'acquisition et apporter des ajustements si nécessaire. En intégrant l'accessibilité dans le processus d'acquisition, les employeurs peuvent non seulement respecter les obligations légales en matière d'accessibilité, mais également favoriser une culture d'entreprise inclusive où les besoins de tous les employés sont pris en compte, contribuant ainsi à la diversité et à l'équité au sein de l'organisation.

#### 5.6 La conception et la prestation de programmes et de services;

La conception et la prestation de programmes et de services en termes d'accessibilité se réfèrent à la manière dont une organisation planifie, développe et fournit des programmes, des services, des formations, et d'autres prestations de manière à ce qu'ils soient accessibles et utilisables par un large éventail de personnes, y compris celles ayant des besoins spécifiques liés à un handicap. Cela concerne souvent les entreprises, les établissements d'enseignement, les organismes gouvernementaux, les organisations à but non lucratif, et d'autres entités qui offrent des services au public ou à leurs employés.

---

*Obstacles :*

---

1. **Manque de sensibilisation** : Les concepteurs de programmes et de services peuvent ne pas être conscients des besoins en matière d'accessibilité ou des meilleures pratiques.
2. **Conception inadaptée** : Les programmes, services ou formations peuvent être conçus sans prendre en compte les divers besoins des participants, ce qui exclut certains groupes.
3. **Technologies non compatibles** : Les plates-formes en ligne ou les outils technologiques utilisés pour la prestation de services peuvent ne pas être compatibles avec les technologies d'assistance.
4. **Manque de formation** : Le personnel chargé de la prestation de services peut ne pas avoir reçu de formation sur l'accessibilité et ne pas être en

mesure de répondre aux besoins spécifiques des clients ou des participants en situation de handicap.

---

*Mesures :*

---

<b>Échéanciers</b>	<b>Mesures à prendre</b>	<b>Responsable</b>
2024	<b>Sensibilisation et formation</b> : Sensibiliser le personnel à l'importance de l'accessibilité et fournir une formation régulière sur les pratiques d'accessibilité, y compris les adaptations raisonnables.	Direction RH
2024	<b>Consultation des parties prenantes</b> : Collaborer avec les clients ou les participants en situation de handicap pour comprendre leurs besoins spécifiques et adapter la conception des programmes ou des services en conséquence.	Direction Opération
2024	<b>Test avec des utilisateurs en situation de handicap</b> : Effectuer des tests d'utilisabilité avec des personnes en situation de handicap pour identifier et résoudre les problèmes d'accessibilité.	Direction RH
Complété	<b>Politiques d'accessibilité</b> : Établir des politiques internes qui exigent que tous les programmes et services soient accessibles et que des mesures d'accessibilité soient intégrées dès le début de la conception.	Direction RH
En cours	<b>Révision continue</b> : Évaluer régulièrement la conformité aux normes d'accessibilité et apporter des ajustements si nécessaire.	Direction
Dès maintenant	<b>Communication transparente</b> : Communiquer ouvertement avec les clients, les participants et les employés en situation de handicap pour comprendre leurs besoins et leurs préoccupations et pour expliquer les mesures prises pour améliorer l'accessibilité.	Tous les employés

---

*Détermination et suivi des résultats escomptés :*

---

L'accessibilité dans la conception et la prestation de programmes et de services est essentielle pour garantir que tous les individus aient la possibilité de participer pleinement et d'accéder aux ressources et aux opportunités offertes par une organisation. Elle favorise l'inclusion, la diversité et l'équité, et contribue à la création d'un environnement où chacun est valorisé et respecté.

## 5.7 Le transport.

Le transport en termes d'accessibilité concerne la possibilité pour toutes les personnes, y compris celles en situation de handicap, de se déplacer de manière autonome, sûre et pratique dans différents modes de transport, tels que les transports en commun, les véhicules personnels, les gares, les aéroports, etc. L'accessibilité du transport vise à éliminer les obstacles qui peuvent entraver la mobilité et à garantir que tout le monde puisse se déplacer de manière équitable.

Voici quelques obstacles courants en matière d'accessibilité dans le transport, ainsi que des mesures qu'Orizon Mobile peut prendre pour y remédier :

---

### *Obstacles :*

---

1. **Véhicules inaccessibles** : Certains véhicules, tels que les camions ou véhicules de service peuvent ne pas être conçus pour accueillir un employé en situation de handicap.
2. **Accès adapté pour transport** : Les transports adaptés peuvent ne pas avoir accès aux entrées des succursales.
3. **Manque de formation** : Le personnel du transport peut ne pas être formé pour fournir une assistance appropriée aux personnes en situation de handicap.

---

### *Mesures :*

---

<b>Échéanciers</b>	<b>Mesures à prendre</b>	<b>Responsable</b>
Dès maintenant	Faire le tour des gens qui ont une limitation et qui utilisent nos véhicules et faire une évaluation personnalisée de leur besoin	Direction Opération
2024 à 2028	S'assurer que toutes les succursales ont un accès devant pour recevoir des véhicules adaptés.	Direction Opération
2024	Formation du personnel	Direction Opération RH

Rendre l'accès à nos lieux de travail exempt d'obstacle pour les employés et les clients.

## **6. Consultations**

Dans le contexte de l'accessibilité, Orizon Mobile se fera un pied d'honneur de faire une consultation et solliciter activement l'opinion, les commentaires et les conseils des groupes et des entreprises soutenant les personnes ayant des limitations en matière d'accessibilité.

L'objectif de cette consultation est de prendre en compte les besoins, les préoccupations et les perspectives des personnes ayant des limitations en matière d'accessibilité afin d'améliorer l'accessibilité des produits, des services, des lieux de travail ou des environnements.

Une consultation en matière d'accessibilité peut prendre différentes formes, telles que des réunions, des enquêtes, des entretiens individuels, des groupes de discussion, des forums en ligne, des audits d'accessibilité et d'autres méthodes. Les personnes ayant des limitations en matière d'accessibilité sont invitées à partager leurs expériences, leurs défis et leurs besoins spécifiques, ce qui permet à l'organisation de mieux comprendre comment améliorer l'accessibilité.

1. Office des personnes handicapées du Québec (OPHQ) :  
<http://www.ophq.gouv.qc.ca/>
2. Québec en toutes lettres
3. Association québécoise des personnes aphasiques (AQPA) :

## **7. Conclusion**

Orizon Mobile considère l'inclusion des personnes en situation de handicap comme une priorité fondamentale dans tous les aspects de son fonctionnement. Au cours des trois prochaines années, nous mettrons en place un plan d'accessibilité visant à apporter des changements significatifs et positifs pour les membres du personnel et toutes les parties prenantes touchées par divers types de handicaps. Nous sommes conscients que l'amélioration de l'accessibilité est un processus continu et évolutif, et nous nous engageons à collaborer étroitement avec les personnes en situation de handicap pour mettre en œuvre des modifications visant à améliorer l'expérience de l'ensemble des parties prenantes et des employés.