

Plan d'Accessibilité de DHL Express Canada 2026 - 2029

1. GÉNÉRAL

1.1 Sommaire exécutif

DHL Express Canada (« DHL Express ») s'engage à éliminer les obstacles et à promouvoir l'accessibilité, ainsi que l'égalité d'accès à l'information, aux services et aux espaces pour toutes les personnes. Notre engagement envers l'accessibilité comprend la volonté de comprendre et de répondre aux besoins diversifiés de nos employés, de nos clients et du public, tout en favorisant un environnement inclusif qui reconnaît les forces et les perspectives uniques des personnes en situation de handicap. Cet engagement envers l'accessibilité et la diversité est renforcé par les initiatives actuelles suivantes de DHL Express :

- La diversité, l'équité, l'inclusion et le sentiment d'appartenance (« DEIB ») constituent un élément essentiel de notre « Stratégie 2030 », qui est notre plan à long terme visant à développer l'entreprise et à tirer parti de nos forces. L'un des principaux volets de cette stratégie est de d'être un « Employeur de choix ». Dans le cadre de cet engagement, DHL Express met l'accent sur la création d'un milieu de travail sûr, sain et inclusif. Cela comprend l'offre de chances égales, de processus équitables et d'un environnement de travail inclusif grâce à divers programmes et initiatives. Un exemple est le sondage « Êtes-vous Ok? », qui permet aux employés de partager comment ils se sentent réellement. Ce sondage porte sur trois aspects principaux : la santé physique, le bien-être mental et le sentiment d'appartenance des employés, tant au travail que dans leur vie quotidienne;
- Le développement de partenariats avec des organisations telles qu'Inclusion Canada, Covenant House, la YWCA Canada et Disability: IN afin de soutenir le recrutement et l'intégration des personnes en situation de handicap au sein de notre effectif;
- Le respect de la législation applicable, notamment la Loi canadienne sur les droits de la personne, la Charte canadienne des droits et libertés, le Code canadien du travail, la Loi sur l'équité en matière d'emploi et la Loi canadienne sur l'accessibilité et;



- Notre politique d'accomodement, qui reflète notre obligation de prévenir et d'éliminer toute forme de désavantage discriminatoire à l'égard des employés et des candidats à l'emploi.

Dans le cadre de ces engagements et de notre volonté de promouvoir l'accessibilité, DHL Express est fière de présenter son Plan d'accessibilité 2026-2029 (le « Plan d'accessibilité »). Nous avons toujours cherché, et continuerons de chercher à cerner, éliminer et prévenir les obstacles liés à l'emploi, à l'environnement bâti, aux technologies de l'information et communications, aux communications autres que les technologies de l'information et communications, à l'approvisionnement en biens, services et installations, à la conception et à la prestation de programmes et de services, ainsi qu'aux services de transport, le cas échéant.

La Loi canadienne sur l'accessibilité (la « LCA ») repose sur les sept principes suivants :

- Toute personne doit être traitée avec dignité, indépendamment de ses handicaps ;
- Toute personne doit avoir les mêmes possibilités de mener la vie qu'elle souhaite et est capable de mener, indépendamment de ses handicaps ;
- Toute personne doit pouvoir participer pleinement et également à la société, indépendamment de ses handicaps ;
- Toute personne doit disposer d'options réelles et être libre de faire ses propres choix, avec du soutien si elle le souhaite, indépendamment de ses handicaps ;
- Les lois, politiques, programmes, services et structures doivent tenir compte des handicaps, des différentes façons dont les personnes interagissent avec leur environnement, ainsi que des formes multiples et intersectionnelles de marginalisation et de discrimination auxquelles elles font face ;
- Les personnes en situation de handicap doivent être consultées lors de l'élaboration et de la conception des lois, politiques, programmes, services et structures ;
- Les normes et règlements en matière d'accessibilité doivent viser le plus haut niveau d'accessibilité possible pour les personnes en situation de handicap.

1.2 Notre vision de l'accessibilité

Offrir un milieu de travail sans obstacles et des lieux accessibles à tous les employés et aux membres du public, y compris aux personnes en situation de handicap.

1.3 Votre contribution

DHL Express s'engage à mettre en place un processus de rétroaction dans le cadre de son engagement envers l'inclusion et l'accessibilité. Tous les employés ainsi que



les membres du public pourront contribuer à la mise en œuvre de notre Plan d'accessibilité en partageant leurs idées et en nous fournissant des commentaires constructifs sur les façons dont nous pouvons nous améliorer.

Nous nous engageons à examiner tous les commentaires et à y répondre dans un délai raisonnable. Veuillez transmettre vos commentaires à notre agent désigné en matière d'accessibilité (« agent désigné »). Vous pouvez le faire par courriel, par téléphone ou par la poste en utilisant les coordonnées indiquées ci-dessous. Il est également possible de soumettre vos commentaires de façon anonyme. Vous pouvez utiliser les mêmes coordonnées pour demander une copie de notre Plan d'accessibilité actuel et des versions précédentes, ainsi que des rapports d'étape. Vous pouvez également demander à recevoir ces documents dans des formats alternatifs, tels que la version imprimée, en gros caractères ou dans un format électronique compatible avec les technologies d'assistance destinées aux personnes en situation de handicap. Nous vous fournirons le format demandé dans les meilleurs délais.

Contact: Responsable de l'accessibilité

Adresse postale : 18 Parkshore Dr, Brampton (Ontario) L6T 5M1

Courriel : accessibility-accessibilitecanada@dhl.com

Téléphone : 819-513-0276

Page Web : page interne SmartConnect de DHL et
<https://mydhl.express.dhl/ca/fr/home.html>

1.4 Définitions

Les définitions suivantes s'appliquent à l'ensemble du présent Plan :

Obstacle : « Tout élément — notamment physique, architectural, technologique ou comportemental, fondé sur l'information ou les communications, ou découlant d'une politique ou d'une pratique — qui entrave la participation pleine et égale à la société des personnes ayant une déficience, y compris une déficience physique, mentale, intellectuelle, cognitive, d'apprentissage, de communication ou sensorielle, ou une limitation fonctionnelle » (tel que défini dans la LCA).

Handicap : « Toute déficience — notamment physique, mentale, intellectuelle, cognitive, d'apprentissage, de communication ou sensorielle — ou toute limitation fonctionnelle, permanente, temporaire ou épisodique, apparente ou non, qui, en interaction avec un obstacle, entrave la participation pleine et égale d'une personne à la société » (tel que défini dans la LCA).

Accessibilité : « Degré de facilité avec lequel une chose (p. ex. appareil, service, environnement physique ou information) peut être accessible, utilisée et appréciée par les personnes en situation de handicap. Le terme suppose une planification, une conception ou un effort délibéré afin d'assurer l'absence d'obstacles. L'accessibilité profite également à l'ensemble de la population en rendant les choses plus utilisables et pratiques pour tous, y compris les personnes âgées et les familles avec de jeunes enfants » (Commission ontarienne des droits de la personne).



1.5 Rapports sur notre plan

Conformément à la LCA et au Règlement canadien sur l'accessibilité, nous publierons un rapport d'étape annuel présentant les progrès réalisés dans le cadre de nos engagements visant à faire de DHL Express un milieu de travail plus accessible. De plus, notre Plan d'accessibilité sera révisé et mis à jour tous les trois ans. Nous évaluerons également nos progrès et l'impact du Plan sur notre organisation.

2. CONSULTATIONS

Notre Plan d'accessibilité a été élaboré à la suite de consultations menées auprès d'employés et de gestionnaire provenant de l'ensemble de l'organisation. Nous avons consulté les membres de notre comité DEIB afin d'obtenir leurs commentaires sur les sept domaines prioritaires énoncés dans la Loi canadienne sur l'accessibilité, ainsi que sur notre plan d'accessibilité.

La contribution des employés a également façonné notre approche au fil des ans. Les employés travaillant dans nos installations ont régulièrement partagé des observations qui ont permis de cerner des éléments clés en matière d'accessibilité ainsi que des secteurs nécessitant des améliorations. Nous avons consulté des personnes en situation de handicap (PSH), y compris des employés qui se sont volontairement auto-identifiés, au moyen d'un sondage à questions ouvertes aligné sur les sept domaines prioritaires de la Loi canadienne sur l'accessibilité. Leurs commentaires ont permis d'identifier des obstacles et les mesures correspondantes intégrées au présent plan.

De plus, nous avons consulté des gestionnaires de l'entreprise impliqués dans le partenariat avec Inclusion Canada, qui vise l'intégration des personnes en situation de handicap (PSH) dans les installations de DHL. Les commentaires de ces gestionnaires ont été intégrés afin de refléter les meilleures pratiques et les opportunités mises en évidence dans le cadre de ce partenariat.

Enfin, dans le cadre de l'élaboration de ce plan, nous avons examiné les commentaires recueillis auprès des employés par l'intermédiaire de plusieurs sources, notamment le sondage « Great Place to Work » 2025 — un outil externe d'évaluation de la confiance qui mesure la culture organisationnelle et accorde une certification aux employeurs en fonction des résultats — ainsi que le sondage « Êtes-vous Ok? » et le sondage sur l'opinion des employés, qui constitue notre évaluation interne de l'engagement des employés. Ces résultats ont permis de mieux cerner nos points forts ainsi que les obstacles émergents en matière d'accessibilité. Les constats ont contribué à orienter les actions et les engagements présentés dans le présent Plan d'accessibilité.



3. PLAN D'ACCESSIBILITÉ

3.1 Emploi

L'objectif est d'intégrer l'accessibilité et l'inclusion à toutes les étapes de l'emploi en identifiant, éliminant et prévenant de façon proactive les obstacles pour les personnes en situation de handicap (PSH), tout en renforçant la responsabilisation, la cohérence et l'expérience globale des employés.

Dans le cadre du précédent Plan d'accessibilité, nous avons mis en place des pratiques fondamentales solides en matière de formation, de politiques, de partenariats et d'intégration. Les mesures étaient principalement axées sur le recrutement, l'accueil et les initiatives d'apprentissage, notamment le recrutement de PSH grâce à notre partenariat avec Inclusion Canada, le lancement d'un programme d'intégration inclusif aligné sur notre stratégie DEIB, ainsi que des formations en gestion axées sur l'inclusion, le respect et les préjugés inconscients.

Bien que des bases solides soient en place, les commentaires recueillis dans le cadre du Sondage d'opinion des employés (SOE) de 2025 ont mis en évidence des lacunes liées à la charge de travail et aux modèles de développement des talents. Des mesures supplémentaires sont nécessaires afin de cerner l'ensemble des obstacles à l'emploi au sein de notre organisation et de prévenir l'apparition de nouveaux obstacles.

Au cours de la prochaine année, DHL Express prévoit d'introduire un format alternatif pour le « Plan de développement individuel », une initiative de développement des talents. Bien que le programme soit actuellement offert sous forme numérique, des formats alternatifs seront mis à disposition afin d'offrir aux employés une option accessible.

Obstacle : Les personnes en situation de handicap (PSH) peuvent avoir un accès limité au mentorat, aux affectations enrichissantes et aux occasions de développement.

Mesures :

- Promouvoir un accès équitable au mentorat, aux affectations enrichissantes et au développement des talents pour les PSH en communiquant les occasions par l'intermédiaire de plateformes normalisées et accessibles.
- Examiner les processus d'évaluation des talents et de planification de la relève sous l'angle de l'accessibilité afin de cerner et de corriger les biais potentiels, en collaboration avec des partenaires tels qu'Inclusion Canada.



- Fournir des orientations aux gestionnaires afin d'éviter les décisions fondées sur des présomptions et, lorsque possible, concevoir des affectations offrant une flexibilité intégrée.

3.2 L'environnement bâti

L'environnement bâti englobe les constructions, les caractéristiques et les aménagements créés par l'être humain, constituant l'environnement physique dans lequel les individus vivent et travaillent. Lors de la construction et de la rénovation de ces installations et espaces publics, nous visons à intégrer des conceptions accessibles afin d'assurer des environnements physiques sûrs, inclusifs et accessibles pour les employés, les visiteurs et les membres du public.

Dans le cadre du précédent Plan d'accessibilité, DHL a mené des évaluations des installations et des analyses des écarts dans plusieurs sites. Ces évaluations nous ont permis de mettre en œuvre de nouvelles exigences minimales en matière d'accessibilité pour les installations nouvelles ou agrandissements, lesquelles dépassent les normes réglementaires applicables. Ces exigences ont été intégrées lors de la rénovation des points de service de Brampton et du centre-ville de Montréal, ainsi que lors de l'ouverture d'un nouveau point de service d'Edmonton. Les améliorations comprenaient notamment la sélection de mobilier accessible, des hauteurs de comptoirs adaptées, des ascenseurs (le cas échéant) et l'installation de portes automatiques. De plus, DHL a intégré et continuera d'intégrer des espaces et des caractéristiques axés sur l'accessibilité dans plusieurs installations, tels que des voies de circulation accessibles pour les employés, des rampes, des salles spirituelles/interconfessionnelles et de bien-être, ainsi que des toilettes non genrées. Du point de vue de l'accessibilité et de la sécurité, les lignes de sécurité de l'entrepôt du site de Brampton ont été repeintes afin d'améliorer la visibilité et la circulation.

Les commentaires issus du sondage auprès des personnes en situation de handicap indiquent que des obstacles physiques persistent dans les installations existantes, certains employés ayant toutefois signalé des améliorations.

Obstacle: Nous reconnaissons que certaines de nos installations existantes peuvent encore présenter des contraintes liées à la mobilité pour les employés et les visiteurs en situation de handicap.

Mesures:

- Améliorer les lignes de sécurité des entrepôts des sites de Hamilton et de Toronto Est d'ici 2027 afin d'accroître la visibilité et la circulation sécuritaire.
- Établir une feuille de route pluriannuelle d'amélioration de l'accessibilité pour les installations existantes, alignée sur les renouvellements de baux, les cycles de rénovation et la planification des immobilisations.



Obstacle : Nous reconnaissons que tous les espaces physiques ne répondent pas pleinement aux besoins de mobilité variés ou aux exigences des personnes neurodivergentes.

Mesures :

- Poursuivre l'amélioration des options d'aménagement des espaces de travail en veillant à ce que le mobilier, les postes de travail et les salles de réunion soient ajustables et utilisables par des personnes ayant des capacités de mobilité variées.
- Envisager, lorsque possible, des éléments de conception inclusive tels que la signalisation adaptée et des salles calmes.

3.3 Les technologies de l'information et communications

Nous nous engageons à veiller à ce que les ressources en technologies de l'information soient accessibles dès leur conception et utilisables par des personnes ayant un large éventail de capacités et de handicaps, notamment en activant de manière proactive des fonctions d'accessibilité, en intégrant des pratiques inclusives lors de l'adoption de technologies et en nous adaptant continuellement à l'évolution technologique.

Des progrès significatifs ont été réalisés pour permettre et promouvoir des fonctionnalités d'accessibilité telles que le sous-titrage, la traduction et l'interprétation. Ces améliorations sont largement visibles dans les webinaires, les vidéos et les affichages dans les salles de pause. Les personnes s'identifiant comme étant en situation de handicap ont indiqué que des améliorations ont été apportées à l'accessibilité grâce à la technologie.

Nous procédons à la transition vers des écrans de soutien tactiles dans plusieurs installations au Canada afin de mieux soutenir les PSH et les personnes ayant des troubles d'apprentissage. De plus, nous utilisons le vérificateur d'accessibilité intégré aux applications Microsoft afin de repérer et de corriger de manière proactive les problèmes d'accessibilité lors de la création de contenu.

Obstacle : La sensibilisation et l'utilisation uniforme des fonctions d'accessibilité disponibles varient au sein de l'organisation.

Mesures :

- Continuer à renforcer la sensibilisation au moyen de communications ciblées et d'outils d'aide au travail mettant en évidence les fonctions d'accessibilité et les contextes dans lesquels les utiliser.
- Créer des guides simples et conviviaux expliquant comment activer les outils d'accessibilité, tant pour les animateurs que pour les participants.
- Explorer des solutions de communication inclusive, y compris l'utilisation de microphones et de haut-parleurs lors des réunions d'équipes en entrepôt, afin d'améliorer l'accessibilité dans les environnements bruyants.



Obstacle: Certaines plateformes et certains systèmes sont difficiles à utiliser efficacement, ce qui augmente la charge cognitive et la fatigue au travail.

Mesures:

- Examiner les plateformes et les systèmes du point de vue de la convivialité et de l'accessibilité.
- Mobiliser les employés afin de cerner les points de friction et les obstacles fonctionnels en vue de mises à niveau ou de formations sur les systèmes.

3.4 Les communications, autres que les technologies de l'information et des communications

Ce domaine prioritaire reconnaît que les personnes communiquent, reçoivent et comprennent l'information de différentes façons. DHL vise à s'assurer que tous les supports de communication non numériques soient créés, diffusés et maintenus dans des formats accessibles qui tiennent compte des diverses façons dont les personnes reçoivent, traitent et comprennent l'information, tout en prévenant de manière proactive les obstacles à la communication pour les personnes en situation de handicap (PSH).

Au cours des trois dernières années, DHL a entrepris des processus de révision vis à vis l'accessibilité des modèles de documents et du matériel de communication. Par conséquent, les employés ont accès à des formats substitués pour divers supports de communication, favorisant ainsi un partage de l'information plus inclusif au sein de l'organisation. De plus, l'initiative «CanadaCan: Résultats FOCUS» qui fournit aux employés des mises à jour sur les progrès de l'entreprise dans le cadre de sa stratégie FOCUS, est offerte sous plusieurs formats accessibles, notamment des vidéos sous-titrées et des affiches, afin de répondre à des besoins de communication variés.

DHL Express poursuivra l'initiative « Questions et réponse avec le CMB», qui offre aux employés la possibilité de soumettre chaque semaine des questions au PDG et aux autres membres du Conseil de direction canadien. Cette initiative favorise une communication ouverte et bidirectionnelle et contribue à réduire les obstacles liés à la hiérarchie et à l'accès aux dirigeants. Les résultats des sondages indiquent que les personnes s'identifiant comme étant en situation de handicap reconnaissent des améliorations dans les communications au niveau corporatif.

Obstacle: Certains employés estiment que les communications ne sont pas toujours accessibles.

Mesures:

- Élaborer et diffuser des lignes directrices claires et pratiques sur les pratiques de communication accessible, y compris le langage, l'utilisation des polices, la mise en page, etc.
- Renforcer la responsabilisation en encourageant l'utilisation d'une liste de



vérification en matière d'accessibilité dans le cadre du processus normal de planification et d'approbation des communications.

Obstacle: Les employés peuvent trouver qu'il est difficile de s'engager dans une communication ouverte et accessible avec la direction.

Mesures:

- Offrir des canaux de rétroaction sécuritaires et inclusifs qui ne reposent pas uniquement sur l'escalade hiérarchique.
- Poursuivre les occasions de visibilité et d'engagement des gestionnaires auprès des employés de première ligne.

3.5 L'acquisition de biens, de services et installations

Nous intégrons des exigences en matière d'accessibilité dans nos pratiques d'approvisionnement et tenons compte de l'accessibilité lors de l'acquisition de biens, de services et installations, lorsque cela est approprié (p. ex. technologies, matériaux et commodités accessibles). L'accessibilité et la conformité des fournisseurs ont toujours été des piliers essentiels des processus d'approvisionnement de DHL. Nous continuerons de renforcer la culture de l'accessibilité au sein de DHL.

Grâce à l'intégration de caractéristiques d'accessibilité dans les processus d'approvisionnement, DHL Express a mis en place des exigences inclusives en matière d'éclairage dans le cadre des améliorations des installations, notamment un éclairage à intensité variable dans les salles de réunion, des capteurs d'occupation ainsi que des systèmes d'éclairage DEL et fluorescents afin de mieux répondre aux besoins d'accessibilité des employés. De plus, DHL Express a renforcé l'accessibilité et l'inclusion grâce au projet interconfessionnel à Brampton, dans le cadre duquel la salle de prière existante sera agrandie afin d'inclure un espace dédié aux ablutions, répondant ainsi aux besoins religieux et culturels en matière d'accessibilité.

Par ailleurs, le groupe DHL s'engage à développer une base de fournisseurs diversifiée par l'entremise du Programme de diversité des fournisseurs du groupe DHL. Ce programme vise à inclure des fournisseurs diversifiés qualifiés souhaitant faire affaire avec DHL, notamment des entreprises appartenant à des femmes, des anciens combattants, des minorités visibles, des personnes en situation de handicap, des personnes LGBTQ+, des entreprises défavorisées et d'autres petites entreprises, le cas échéant.

Obstacle: Les normes d'accessibilité peuvent être appliquées de façon inégale selon les types d'approvisionnement.

Mesures:

- Intégrer une liste de vérification « accessibilité dès la conception » aux pratiques d'approvisionnement en priorisant les biens et services



accessibles aux personnes ayant des capacités diverses (p. ex. équipements ajustables ou ergonomiques, fournisseurs de formation contractuelle offrant plusieurs formats d'apprentissage, etc.).

3.6 La conception et la prestation des programmes et de services

DHL Express continue de promouvoir l'accessibilité dans la conception et la prestation de ses programmes et services internes et externes, en veillant à ce qu'ils soient inclusifs, utilisables et équitables pour les employés, les retraités et les membres du public, y compris les personnes en situation de handicap (PSH).

Les commentaires reçus indiquent que les améliorations en matière d'accessibilité ont eu un impact positif sur l'accessibilité des programmes. Le sondage national d'auto-identification et d'équité en matière d'emploi a fourni des renseignements sur les sept domaines prioritaires de la Loi canadienne sur l'accessibilité auprès de quatre groupes désignés : les peuples autochtones, les personnes en situation de handicap, les minorités visibles et les femmes. L'objectif est d'augmenter le taux d'auto-identification afin de renforcer la prise de décisions fondée sur les données au cours des trois prochaines années.

En 2026, DHL Express a obtenu la certification Disability: IN. Cette certification est décernée par Disability: IN, un organisme sans but lucratif de premier plan à l'échelle mondiale en matière d'inclusion des personnes en situation de handicap en milieu de travail. DHL Express a été reconnue pour son leadership solide et l'intégration de pratiques favorisant l'inclusion des personnes en situation de handicap. L'objectif est de collaborer avec Disability: IN afin de faire progresser diverses initiatives et de tirer parti de son expertise dans la conception et la prestation des programmes et services de DHL Express.

Les commentaires issus du sondage mené auprès des personnes en situation de handicap reconnaissent les améliorations apportées à la prestation des programmes et des services. Toutefois, ils révèlent également une occasion de passer au-delà de la sensibilisation, en renforçant la responsabilité et en intégrant de manière cohérente l'accessibilité dans l'ensemble des programmes et des services.

Obstacle: Les normes d'accessibilité sont appliquées de manière inégale, ce qui entraîne des expériences variables pour les employés.

Mesures:

- Mettre en œuvre des points de contrôle et d'approbation en matière d'accessibilité pour tous les programmes et services avant leur lancement d'ici 2028.

3.7 Les transports

DHL Express vise à soutenir l'accessibilité dans les activités liées au transport en



veillant à ce que les employés, les candidats et les visiteurs — y compris les personnes en situation de handicap (PSH) — puissent participer pleinement et en toute sécurité aux déplacements professionnels, aux trajets domicile-travail et aux activités dépendantes du transport, tout en demeurant attentif aux besoins émergents ou évolutifs en matière d'accessibilité.

DHL ne fournit pas de services de transport public et n'a pas identifié d'obstacles systémiques liés au transport à ce jour. Historiquement, les besoins en matière de transport ont été traités au cas par cas dans le cadre du processus d'accommodement, lorsque requis. Toutefois, ce processus ne constitue pas la seule stratégie d'atténuation. DHL Express reconnaît que les besoins en matière de transport peuvent évoluer au fil du temps.

Obstacle: Les enjeux d'accessibilité liés au transport peuvent ne pas être fréquemment relevés en l'absence de revues formelles régulières.

Mesures:

- Effectuer une revue formelle annuelle des pratiques et sporadiques liés au transport (p. ex. déplacements professionnels, réunions hors site, flotte de véhicules) afin de confirmer l'existence ou non d'obstacles à l'accessibilité.

4. CONCLUSION

DHL Express demeure engagée à favoriser une culture et un environnement accessibles et inclusifs où chacun — y compris les personnes en situation de handicap — peut participer pleinement et évoluer sur le plan professionnel.

Nous encourageons les employés, les clients et les membres du public à fournir leurs commentaires par l'entremise de notre processus de rétroaction établi. Tous les commentaires reçus seront examinés, consignés et utilisés pour appuyer la mise en œuvre efficace du présent Plan. Lorsque cela est possible, les commentaires seront intégrés aux plans d'action, et les progrès seront suivis afin de soutenir l'amélioration continue vers un milieu de travail plus inclusif et sans obstacles.

DHL Express publiera des rapports d'étape réguliers décrivant les mesures prises et les progrès réalisés dans la mise en œuvre du présent Plan d'accessibilité, conformément aux exigences législatives.

Nous continuerons de consulter toutes les personnes et organisations clés afin de concrétiser les changements que nous nous sommes engagés à réaliser dans le cadre de ce Plan.

