

# DEUXIÈME RAPPORT D'ÉTAPE (1<sup>ER</sup> JUIN 2025)

## PLAN SUR L'ACCESSIBILITÉ 2023-2026

### **RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX**

#### **Sommaire exécutif**

Le Groupe Morneau s'est engagé, suivant l'entrée en vigueur de la *Loi sur l'accessibilité*, à contribuer à l'engagement du gouvernement fédéral d'identifier, de prévenir et de limiter les obstacles à l'accessibilité.

Dans ce second rapport d'étape de notre Plan sur l'accessibilité (2023-2026), nous présentons nos constats et réalisations à ce jour.

Après cette deuxième année, nous poursuivons nos démarches pour faire de l'accessibilité une préoccupation principale au sein du Groupe Morneau. Encore cette année, les actions posées ont visé principalement l'évaluation des procédures et façons de faire de l'entreprise dans certains domaines identifiés dans la *Loi sur l'accessibilité*. La sensibilisation des collaborateurs du Groupe Morneau aux enjeux liés à l'accessibilité sera l'une des priorités de notre prochain plan 2026-2029. Les modifications visant l'élimination des obstacles à l'accessibilité, quant à elles, continueront de s'effectuer sur plusieurs années.

#### **Rétroaction rapport d'étape de l'an 2**

Pour toute question concernant le présent rapport ou pour obtenir un support de substitution, vous pouvez contacter directement M. Vincent Tardif, Partenaire d'affaires en ressources humaines, par courriel à l'adresse suivante : [vincent.tardif@groupemorneau.com](mailto:vincent.tardif@groupemorneau.com) ou par téléphone au numéro suivant : (418) 862-2727, poste 5124.

Également, les collaborateurs du Groupe Morneau ainsi que le public peuvent fournir de la rétroaction suite à la publication, le 1<sup>er</sup> juin 2025, du rapport d'étape de l'an 2 du Plan sur l'accessibilité 2023-2026. Ils sont invités à le faire par courriel à l'adresse suivante: [accessibilité@groupemorneau.com](mailto:accessibilité@groupemorneau.com).

### **CONSULTATIONS**

L'implantation d'un comité EDI (équité, diversité, inclusion) a débuté en 2023. Des représentants de la direction et des collaborateurs en font partie. Une rencontre a eu lieu au cours de la période 2024-2025. C'est par le biais de ce comité que nous avons procédé à une consultation auprès des collaborateurs qui se déclarent handicapés (trois départements étaient représentés : service à la clientèle, finances et ressources humaines).

Les consultations internes et externes se poursuivront d'ici mai 2026, dans un objectif d'obtenir de la rétroaction de façon continue.

L'adresse courriel pour la rétroaction, qui a été créée exclusivement à cet effet, n'a pas été utilisée par les collaborateurs du Groupe Morneau ou le public dans les deux premières années.

## **PROGRÈS RÉALISÉS DANS LES DOMAINES VISÉS PAR LA LOI SUR L'ACCESSIBILITÉ**

### **EMPLOI**

#### **Obstacle #1 :**

Il existe un besoin d'améliorer l'attraction de personnes provenant de groupes sous-représentés, notamment des personnes handicapées, vers des emplois au sein du Groupe Morneau.

**Progrès réalisés:** Au cours de la dernière année, des représentants du Groupe Morneau ont participé à plusieurs salons de l'emploi, dont certains destinés spécifiquement à favoriser l'embauche de personnes provenant de groupes sous-représentés en emploi. Certains collaborateurs du Groupe Morneau sont également impliqués auprès d'associations ayant la mission de favoriser l'accessibilité en emploi de personnes présentant un handicap.

#### **Obstacle #2 :**

Il y aurait possibilité de mieux évaluer les accommodements disponibles selon les types d'emploi offerts au sein du Groupe Morneau afin d'élargir les possibilités d'accommodements et ainsi favoriser l'inclusion de personnes handicapées dans l'entreprise.

**Progrès réalisés:** Pour l'instant, les accommodements sont évalués au cas par cas, selon les embauches.

### **ENVIRONNEMENT BÂTI**

#### **Obstacle #3 :**

Il existe certains obstacles au niveau des bâtiments qui pourraient avoir pour effet d'en limiter ou complexifier l'accès par des personnes handicapées (collaborateurs et/ou visiteurs).

**Progrès réalisés:** Dans la dernière année, des considérations liées à l'accessibilité ont fait partie des réflexions de nos collaborateurs responsables des immeubles pour tous les projets d'acquisition, de construction et/ou de rénovation d'immeubles.

#### **Obstacle #4 :**

La signalisation de sécurité dans les cours et à l'intérieur des emplacements du Groupe Morneau pourrait présenter des obstacles pour des personnes handicapées (collaborateurs et/ou visiteurs).

**Progrès réalisés:** Nous avons implanté une procédure uniforme au niveau des directives de sécurité dans les cours, pour les aires de déplacement et de stationnement de tous nos terminaux. Dans une prochaine phase, l'accessibilité de la signalisation dans les cours et à l'intérieur de nos emplacements fera l'objet d'une évaluation plus approfondie.

#### TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION ET DES COMMUNICATIONS (TIC)

##### **Obstacle #5 :**

Il n'existe pas de procédure en place pour s'assurer que les technologies de l'information et des communications (TIC) utilisées présentent le moins d'obstacles possibles pour les personnes handicapées.

**Progrès réalisés:** Au cours de la dernière année, des accommodements ont été rendus disponibles à des collaborateurs présentant un handicap. La mise en place d'une procédure officielle sera évaluée dans les prochaines années.

#### COMMUNICATIONS, AUTRES QUE LES TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION ET DES COMMUNICATIONS

##### **Obstacle #6 :**

Il n'existe pas de procédure en place pour s'assurer que les communications générales émises par le Groupe Morneau soient ou puissent être disponibles dans des formats alternatifs.

**Progrès réalisés:** Dans la dernière année, une attention plus particulière a été portée afin que les informations destinées aux collaborateurs du Groupe Morneau soient rendues disponibles dans des formats alternatifs. À ce titre, des capsules vidéo ont été générées dans l'objectif d'utiliser d'autres formats que les communications écrites pour transmettre de l'information.

#### ACQUISITION DE BIENS, SERVICES ET INSTALLATIONS

##### **Obstacle #7 :**

Il n'existe aucune approche officielle pour s'assurer que les acquisitions de biens, de services et d'installations au sein du Groupe Morneau tiennent compte des considérations liées à l'accessibilité.

**Progrès réalisés:** Dans la dernière année, des considérations d'accessibilité ont été évaluées lors de l'achat de certains biens, notamment des bureaux. Il n'existe toutefois pas encore de politique officielle par rapport à l'acquisition de biens et de services. La mise au point d'une telle politique sera évaluée prochainement.

## CONCEPTION ET FOURNITURE DE PROGRAMMES ET DE SERVICES

### **Obstacle #8 :**

Il n'existe aucune approche officielle pour s'assurer que les programmes et procédures en place tiennent compte des considérations liées à l'accessibilité.

**Progrès réalisés: Au cours de la dernière année, un comité RSE (responsabilité sociale d'entreprise) a été formé, lequel inclut des discussions en lien avec l'accessibilité en emploi. Des membres de ce comité ont le mandat d'élaborer une politique interne sur l'accessibilité.**

## TRANSPORT

### **Obstacle #9 :**

Il existe des obstacles à l'accessibilité en emploi pour les chauffeurs présentant un handicap.

**Progrès réalisés: En tant qu'entreprise spécialisée dans le transport de marchandises, il est plus difficile pour le Groupe Morneau d'offrir des emplois accessibles à des personnes en situation de handicap physique. Nous allons toutefois poursuivre nos réflexions et consultations en ce sens.**

## CONCLUSION

Les collaborateurs du Groupe Morneau ainsi que le public peuvent continuer de fournir en tout temps de la rétroaction. Ils sont invités à le faire par courriel à l'adresse suivante, qui a été créée exclusivement à cet effet : [accessibilité@groupemorneau.com](mailto:accessibilité@groupemorneau.com).

Si vous avez besoin d'assistance à ce sujet, vous pouvez contacter directement M. Vincent Tardif, Partenaire d'affaires en ressources humaines, par courriel à l'adresse suivante : [vincent.tardif@groupemorneau.com](mailto:vincent.tardif@groupemorneau.com) ou par téléphone au numéro suivant : (418) 862-2727, poste 5124.

# RAPPORT D'ÉTAPE (1<sup>ER</sup> JUIN 2024)

## PLAN SUR L'ACCESSIBILITÉ 2023-2026

### RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX

#### **Sommaire exécutif**

Le Groupe Morneau s'est engagé, suivant l'entrée en vigueur de la *Loi sur l'accessibilité*, à contribuer à l'engagement du gouvernement fédéral d'identifier, de prévenir et de limiter les obstacles à l'accessibilité.

Dans ce premier rapport d'étape de notre Plan sur l'accessibilité (2023-2026), nous présentons nos constats et réalisations à ce jour.

Après une année, nous travaillons toujours à faire de l'accessibilité une préoccupation principale au quotidien au sein du Groupe Morneau. Les actions posées ont visé principalement l'évaluation des procédures et façons de faire de l'entreprise dans les domaines identifiés dans la *Loi sur l'accessibilité*. La sensibilisation des collaborateurs du Groupe Morneau aux enjeux liés à l'accessibilité sera la priorité de l'an 2 de notre plan. Les modifications, visant l'élimination des obstacles à l'accessibilité, s'effectueront quant à elles, sur plusieurs années.

#### **Rétroaction rapport d'étape de l'an 1**

Pour toute question concernant le présent rapport ou pour obtenir un support de substitution, vous pouvez contacter directement Mme Déa Cyr, Partenaire en ressources humaines, par courriel à l'adresse suivante : [dea.cyr@groupeborneau.com](mailto:dea.cyr@groupeborneau.com) ou par téléphone au numéro suivant : (418) 862-2727, poste 5171.

Également, les collaborateurs du Groupe Morneau ainsi que le public peuvent fournir de la rétroaction suite à la publication, le 1<sup>er</sup> juin 2024, du rapport d'étape de l'an 1 du Plan sur l'accessibilité 2023-2025. Ils sont invités à le faire par courriel à l'adresse suivante: [accessibilité@groupeborneau.com](mailto:accessibilité@groupeborneau.com).

### CONSULTATIONS

L'implantation d'un comité EDI (équité, diversité, inclusion) a été débuté en 2023. Des représentants de la direction et des collaborateurs en font partie. Deux rencontres à distance ont eu lieu : le 20 juin 2023 et le 12 septembre 2023. C'est par le biais de ce comité que nous avons procédé à une consultation auprès des collaborateurs qui se déclarent handicapés (trois départements étaient représentés : service à la clientèle, finances et ressources humaines).

Également, depuis novembre 2023, l'équipe du recrutement collabore avec Neuro Plus pour l'embauche, l'accueil, l'intégration et le maintien en emploi de candidats issus de la neurodiversité.

Les consultations internes et externes se poursuivront d'ici mai 2026, dans un objectif d'obtenir de la rétroaction de façon continue.

## **RÉTROACTION**

Durant cette première année, l'adresse courriel pour la rétroaction, qui a été créée exclusivement à cet effet, n'a pas été utilisée par les collaborateurs du Groupe Morneau ou le public. Nous avons utilisé la consultation pour obtenir une rétroaction, principalement des collaborateurs du Groupe Morneau.

**Le constat principal de nos consultations est que l'ampleur du défi n'avait pas été évalué à sa juste mesure. Une priorisation des actions a été nécessaire et c'est la contribution des collaborateurs qui ont accepté de participer à nos consultations qui ont mené aux choix suivants :**

En travaillant de pair avec les membres du comité EDI, nous en sommes venus à la conclusion que pour l'an 1, nous travaillerons principalement sur l'obstacle EMPLOI qui est inclus dans l'article 5 de la Loi. Les actions posées sont présentées dans le présent rapport d'étape.

## **EMPLOI**

### **Obstacle #1 :**

Il existe un besoin d'améliorer l'attraction de personnes provenant de groupes sous-représentés, notamment des personnes handicapées, vers des emplois au sein du Groupe Morneau.

### **Initiatives:**

**Depuis novembre 2023, l'équipe du recrutement collabore avec Neuro Plus pour l'embauche, l'accueil, l'intégration et le maintien en emploi de candidats issus de la neurodiversité.**

**Tous les collaborateurs de l'équipe de recrutement qui sont membres de l'Ordre des conseillers en ressources agréés ont suivi une formation d'une durée de trois sur l'éthique de leur profession qui portait cette année sur l'inclusion (EDI).**

### **Obstacle #2 :**

Il y aurait possibilité de mieux évaluer les accommodements disponibles selon les types d'emploi offerts au sein du Groupe Morneau afin d'élargir les possibilités d'accommodements et ainsi favoriser l'inclusion de personnes handicapées dans l'entreprise.

**Initiatives:**

**Création d'un comité composé entre autres de collaborateurs s'identifiant comme personne handicapée et des membres de la direction issus de différents départements.**

**En 2023 nous avons priorisé l'intégration des nouveaux employés. À cet effet nous avons élaboré un plan d'intégration, incluant une traçabilité au niveau de la réalisation des étapes. Les nouveaux collaborateurs bénéficient de ce mentorat, qui favorise une intégration inclusive et adapté selon les besoins. Nous pourrions fournir une analyse des résultats en 2024.**

**ENVIRONNEMENT BÂTI**

**Obstacle #3 :**

Il existe certains obstacles au niveau des bâtiments qui pourraient avoir pour effet d'en limiter ou complexifier l'accès par des personnes handicapées (collaborateurs et/ou visiteurs).

**Initiative:**

**Action à venir : À l'automne 2024, une première rencontre se tiendra avec les intervenants responsables des immeubles dans le but d'établir un plan d'action avec échéancier. Nous envisageons finaliser l'étape d'évaluation des emplacements, pour la fin de l'an 3 de notre plan d'accessibilité.**

**ACQUISITION DE BIENS, SERVICES ET INSTALLATIONS**

**Obstacle #7 :**

Il n'existe aucune approche officielle pour s'assurer que les acquisitions de biens, de services et d'installations au sein du Groupe Morneau tiennent compte des considérations liées à l'accessibilité.

**Initiatives :**

- **Action à venir : À l'automne 2024, une première rencontre se tiendra avec les intervenants responsables des immeubles dans le but d'établir un plan d'action avec échéancier. Nous envisageons finaliser l'étape de mise-à-jour**

**des procédures d’approvisionnement avec considération accessibilité, pour la fin de l’an 3 de notre plan d’accessibilité.**

## **CONCEPTION ET FOURNITURE DE PROGRAMMES ET DE SERVICES**

### **Obstacle #8 :**

Il n’existe aucune approche officielle pour s’assurer que les programmes et procédures tiennent compte des considérations liées à l’accessibilité.

### **Initiative :**

**Action à venir : consultation individuelle sera tenue d’ici la fin de l’an 3 du Plan d’accessibilité**

Les collaborateurs du Groupe Morneau ainsi que le public peuvent continuer de fournir en tout temps de la rétroaction. Ils sont invités à le faire par courriel à l’adresse suivante, qui a été créée exclusivement à cet effet : [accessibilité@groupemorneau.com](mailto:accessibilité@groupemorneau.com).

Si vous avez besoin d’assistance à ce sujet, vous pouvez contacter directement Mme Déa Cyr, Partenaire en ressources humaines, par courriel à l’adresse suivante : [dea.cyr@groupemorneau.com](mailto:dea.cyr@groupemorneau.com) ou par téléphone au numéro suivant : (418) 862-2727, poste 5171.

# PLAN SUR L'ACCESSIBILITÉ 2023-2026

## **GÉNÉRALITÉS**

### **Sommaire exécutif**

Suite à l'entrée en vigueur de la *Loi sur l'accessibilité*, le Groupe Morneau s'engage à contribuer à la volonté du gouvernement fédéral d'identifier, de prévenir et de limiter les obstacles à l'accessibilité au cours des prochaines années.

Le Groupe Morneau a toujours pris à cœur le bien-être de ses collaborateurs et l'individualité de chacun, de sorte que l'inclusion et l'accessibilité ont toujours été des préoccupations importantes. La préparation du présent Plan d'accessibilité a permis de se questionner davantage et de valider les pratiques actuelles au sein du Groupe Morneau, dans un objectif d'amélioration et d'ouverture.

L'élimination des obstacles à l'accessibilité est une démarche qui s'effectuera sur plusieurs années. Dans le cadre de ce premier Plan sur l'accessibilité qui se réalisera entre 2023 et 2026, le principal objectif est de faire de l'accessibilité une préoccupation au quotidien au sein du Groupe Morneau. À ce titre, les actions à poser dans les prochaines années, telles que détaillées ci-après, visent principalement l'évaluation des procédures et façons de faire de l'entreprise dans les domaines identifiés dans la *Loi sur l'accessibilité* ainsi que la sensibilisation des collaborateurs du Groupe Morneau aux enjeux liés à l'accessibilité.

### **Rétroaction**

Les collaborateurs du Groupe Morneau ainsi que le public sont invités à soumettre leurs commentaires et suggestions par rapport au Plan sur l'accessibilité 2023-2026. Le Groupe Morneau s'engage à considérer toutes les demandes reçues en ce sens, dans un objectif d'amélioration continue.

En ce sens, toute personne intéressée à fournir de la rétroaction par rapport au Plan sur l'accessibilité 2023-2026 du Groupe Morneau est invitée à le faire par courriel à l'adresse suivante : [accessibilité@groupemorneau.com](mailto:accessibilité@groupemorneau.com).

Si vous avez besoin d'assistance à ce sujet, vous pouvez contacter directement Mme Déa Cyr, Partenaire en ressources humaines, par courriel à l'adresse suivante : [dea.cyr@groupemorneau.com](mailto:dea.cyr@groupemorneau.com) ou par téléphone au numéro suivant : (418) 862-2727, poste 5171.

### **Mises à jour et rapports de situation**

Le présent Plan sur l'accessibilité sera valide du 1<sup>er</sup> juin 2023 au 31 mai 2026, suite à quoi il sera mis à jour et fera l'objet d'une nouvelle publication. Chaque année, le Groupe

Morneau publiera un rapport de situation afin de mesurer les progrès effectués par rapport aux actions identifiées.

## **EMPLOI**

### **Obstacle #1 :**

Il existe un besoin d'améliorer l'attraction de personnes provenant de groupes sous-représentés, notamment des personnes handicapées, vers des emplois au sein du Groupe Morneau.

### **Actions :**

- Apporter des modifications dans la section « Carrières » du site Internet du Groupe Morneau et dans les offres d'emploi afin d'encourager les candidatures de personnes handicapées, dans la mesure où les exigences propres à chaque poste le permettent.
- Faire une évaluation approfondie des processus d'embauche actuels afin d'identifier s'ils présentent des obstacles pour les personnes handicapées et, ultimement, prendre des mesures afin d'éliminer ou d'atténuer ces obstacles.
- Effectuer de la sensibilisation auprès des personnes en charge du recrutement (RH et gestionnaires) afin de favoriser un processus de recrutement sans obstacle.
- Encourager l'implication de collaborateurs au sein d'associations externes pour les personnes handicapées.

### **Obstacle #2 :**

Il y aurait possibilité de mieux évaluer les accommodements disponibles selon les types d'emploi offerts au sein du Groupe Morneau afin d'élargir les possibilités d'accommodements et ainsi favoriser l'inclusion de personnes handicapées dans l'entreprise.

### **Actions :**

- Mettre sur pied un comité et/ou un groupe de travail dont l'une des tâches serait d'évaluer les options permettant d'élargir les possibilités d'accommodement disponibles.
- Inclure les considérations d'accommodement dans les budgets annuels, selon les besoins au niveau des différents départements (ressources humaines, environnement bâti, technologies, etc.).

## **ENVIRONNEMENT BÂTI**

**Obstacle #3 :**

Il existe certains obstacles au niveau des bâtiments qui pourraient avoir pour effet d'en limiter ou complexifier l'accès par des personnes handicapées (collaborateurs et/ou visiteurs).

**Actions :**

- Effectuer une évaluation de tous les emplacements du Groupe Morneau afin d'évaluer quels sont les obstacles qui pourraient en limiter l'accès par des personnes handicapées, en prenant en considération les besoins et la réalité de chaque emplacement.
- Effectuer de la sensibilisation et mettre en place des processus afin de s'assurer que l'accessibilité est considérée dans les acquisitions et rénovations d'immeubles.

**Obstacle #4 :**

La signalisation de sécurité dans les cours et à l'intérieur des emplacements du Groupe Morneau pourrait présenter des obstacles pour des personnes handicapées (collaborateurs et/ou visiteurs).

**Actions :**

- Effectuer une évaluation de la signalisation et des instructions de sécurité dans les emplacements du Groupe Morneau afin d'évaluer quels sont les obstacles qu'elles pourraient présenter pour les personnes handicapées.

**TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION ET DES COMMUNICATIONS (TIC)****Obstacle #5 :**

Il n'existe pas de procédure en place pour s'assurer que les technologies de l'information et des communications (TIC) utilisées présentent le moins d'obstacles possibles pour les personnes handicapées.

**Actions :**

- Revoir les technologies utilisées afin d'identifier les obstacles potentiels et s'assurer qu'elles présentent un bon niveau d'accessibilité.
- Effectuer de la formation auprès de l'équipe TI afin d'augmenter leur compréhension et sensibilisation aux enjeux d'accessibilité.
- Mesurer, mieux comprendre et promouvoir l'utilisation des fonctions d'accessibilité des logiciels informatiques utilisés au sein de l'entreprise.

## **COMMUNICATIONS, AUTRES QUE LES TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION ET DES COMMUNICATIONS**

### **Obstacle #6 :**

Il n'existe pas de procédure en place pour s'assurer que les communications générales émises par le Groupe Morneau soient ou puissent être disponibles dans des formats alternatifs.

### **Actions :**

- Effectuer une évaluation des obstacles pouvant être rencontrés par des personnes handicapées en lien avec les communications autres que les technologies de l'information et des communications.
- Encourager les collaborateurs à se questionner quant à la possibilité de rendre certaines communications disponibles dans des formats alternatifs.
- Ajouter dans les communications du Groupe Morneau une possibilité de fournir la documentation dans un format alternatif.

## **ACQUISITION DE BIENS, SERVICES ET INSTALLATIONS**

### **Obstacle #7 :**

Il n'existe aucune approche officielle pour s'assurer que les acquisitions de biens, de services et d'installations au sein du Groupe Morneau tiennent compte des considérations liées à l'accessibilité.

### **Actions :**

- Évaluer et, au besoin, mettre à jour les procédures et façons de faire en matière d'approvisionnement afin de s'assurer que les considérations liées à l'accessibilité sont prises en compte dans les achats effectués par l'entreprise.
- Ajouter des considérations d'accessibilité dans certains modèles de contrats standards utilisés par le Groupe Morneau.

## **CONCEPTION ET FOURNITURE DE PROGRAMMES ET DE SERVICES**

### **Obstacle #8 :**

Il n'existe aucune approche officielle pour s'assurer que les programmes et procédures en place tiennent compte des considérations liées à l'accessibilité.

### **Actions :**

- Consulter des personnes handicapées au sein de l'entreprise afin d'obtenir leur rétroaction quant aux pratiques de l'entreprise.

- Élaborer une politique interne afin de démontrer l'engagement du Groupe Morneau à favoriser l'accessibilité.

## **TRANSPORT**

### **Obstacle #9 :**

Il existe des obstacles à l'accessibilité en emploi pour les chauffeurs présentant un handicap.

### **Actions :**

- Évaluer la possibilité de mettre en place des mesures afin d'adapter le travail selon les besoins particuliers d'une personne handicapée, dans la mesure où les exigences de l'emploi le permettent.

## **CONSULTATIONS**

Afin d'obtenir une meilleure compréhension des enjeux liés à l'accessibilité, le Groupe Morneau a effectué des consultations.

D'une part, nous avons contacté les collaborateurs du Groupe Morneau s'étant identifiées comme personnes handicapées afin de les inviter à participer à ces consultations. Sur toutes les personnes consultées, quatre (4) ont accepté de participer. Des entrevues individuelles ont été menées avec chacune de ces personnes afin de mieux comprendre les enjeux et d'obtenir leur rétroaction quant aux pratiques actuelles et aux améliorations à apporter.

Également, nous avons effectué des recherches concernant l'accessibilité en consultant plusieurs organismes et ressources disponibles en ligne, notamment par les associations suivantes :

- Univers-Emploi
- Office des personnes handicapées du Québec

Les consultations internes et externes se poursuivront suite à l'entrée en vigueur du Plan sur l'accessibilité 2023-2026, dans un objectif d'obtenir de la rétroaction de façon continue.