



Plan d'action à l'égard des personnes handicapées

2025-2026

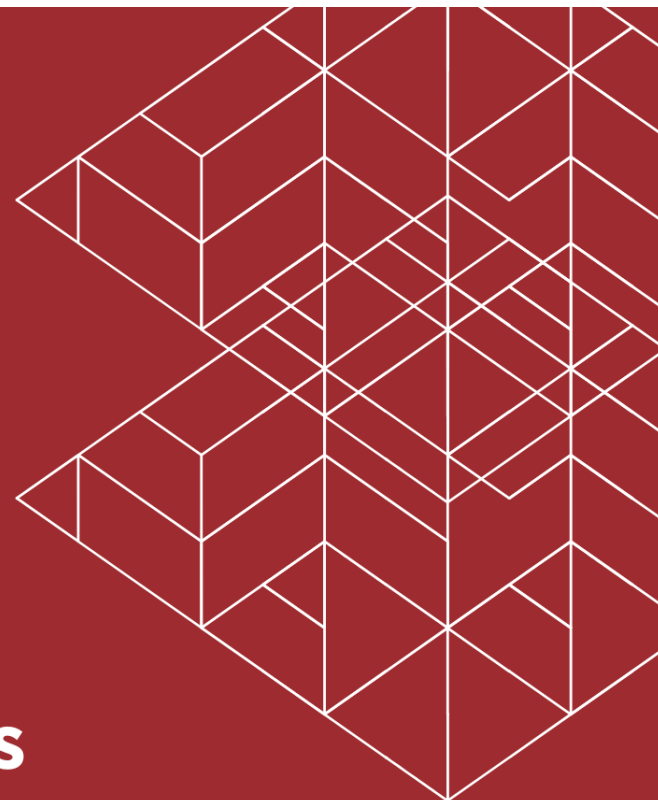


Table des matières

Table des matières	2
Introduction	3
Notre mission	3
Nos employés	3
Plaintes et demandes d'accommodement	3
Adoption et diffusion	3
Bilan des mesures 2024-2025	4
Obstacle 1 : Améliorer l'accès à l'égalité en emploi des personnes handicapées.	4
Obstacle 2 : Améliorer la compréhension des différents aspects juridiques touchant les personnes handicapées.	6
Obstacle 3 : Améliorer l'accessibilité des biens et services.	6
Obstacle 4 : Améliorer l'accessibilité du site internet de SOQUIJ.....	7
Obstacle 5 : Diffuser le site internet JuridiQC en tenant compte de l'accessibilité.....	7
Obstacle 6 : Mettre à jour le plan d'urgence afin de tenir compte des personnes handicapées.....	8
Plan d'action 2025-2026	9
Action 1 : Améliorer l'accès à l'égalité en emploi des personnes handicapées.....	9
Action 2 : Améliorer la compréhension des différents aspects juridiques touchant les personnes handicapées.....	10
Action 3 : Améliorer l'accessibilité des biens et services.....	10
Action 4 : Améliorer l'accessibilité aux immeubles, aux lieux et aux installations.	11
Action 5 : Diffuser le site internet JuridiQC en tenant compte de l'accessibilité.	12
Action 6 : Mettre à jour le plan d'urgence afin de tenir compte des personnes handicapées.	12
Action 7 : Améliorer l'accessibilité des services offerts aux personnes handicapées.....	13
Bilan des mesures prises dans les années antérieures.....	14
Gestion de la diversité.....	14

Introduction

L'article 61.1 de la *Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale* (L.R.Q., c. E-20.1) édicte que les ministères et organismes publics employant au moins cinquante personnes doivent produire, adopter et rendre public, annuellement, un plan d'action à l'égard des personnes handicapées. De plus, le Conseil du trésor décrète à ces mêmes ministères et organismes publics d'offrir aux internautes malvoyants un accès plus facile à notre site soquij.qc.ca, selon les Standards sur l'accessibilité web.

Ce plan présente les actions prévues en 2025-2026, dresse le bilan de celles mises en place en 2024-2025, ainsi que celles mises en place dans les années antérieures. Nous agissons sur plusieurs facteurs afin de réduire et éliminer les obstacles en regard à l'accessibilité des personnes handicapées. De plus, nous appliquons un programme d'accès à l'égalité en emploi à l'égard des personnes handicapées.

La responsable du dossier du plan d'action à l'égard des personnes handicapées consulte et rencontre l'ensemble des directions afin d'orienter, de coordonner et de conseiller, selon les besoins, sur les différentes actions à mettre en place pour favoriser l'atteinte des objectifs visés. La responsable consulte également des personnes pouvant se trouver en situation de handicap, de mobilité réduite ou ayant besoin d'assistance afin d'élaborer le plan.

Notre mission

La Société québécoise d'information juridique (SOQUIJ), a pour fonction de promouvoir la recherche, le traitement et le développement de l'information juridique en vue d'en améliorer la qualité et l'accessibilité au profit de la collectivité.

Nos employés

Au 31 mars 2025, SOQUIJ compte 147 employés. Aucun poste n'est occupé par une personne qui s'est identifiée comme handicapée. Nous occupons à titre de locataire un étage et demi d'un immeuble du centre-ville de Montréal.

Plaintes et demandes d'accommodement

Aucune plainte n'a été reçue et aucune demande particulière d'accommodement n'a été mise en place du 1^{er} avril 2024 au 31 mars 2025.

Adoption et diffusion

Ce plan d'action a été approuvé par la présidente-directrice générale de SOQUIJ le 29 juillet 2025 et mis en ligne sur le site de [SOQUIJ](http://soquij.qc.ca).

Bilan des mesures 2024-2025

Au cours des dernières années, SOQUIJ a agi sur plusieurs facteurs afin de réduire et éliminer les obstacles à l'égard des personnes handicapées.

Obstacle 1 : Améliorer l'accès à l'égalité en emploi des personnes handicapées.

Objectif visé

Embauche de personnes handicapées afin de pallier la sous-représentation.

Mesures	Responsable	Résultat
Continuer à inviter, lors de nos affichages de postes, les candidatures de personnes handicapées et les encourager à s'identifier.	Direction des ressources humaines.	Réalisé. Tous les affichages de postes contiennent la phrase suivante : <i>SOQUIJ souscrit à un programme d'accès à l'égalité en emploi dans le but de favoriser la diversité des expériences et des cultures au sein de notre Société. À cette fin, nous invitons les femmes, les personnes issues des minorités visibles ou ethniques, les personnes handicapées et les autochtones à poser leur candidature et à s'identifier comme faisant partie d'un de ces groupes.</i>
Mentionner dans les affichages de postes que les personnes handicapées peuvent recevoir de l'assistance pour le processus de présélection et de sélection, si elles le désirent.	Direction des ressources humaines.	Réalisé. Tous les affichages de postes contiennent la phrase suivante : <i>Les personnes en situation de handicap qui le désirent peuvent obtenir des mesures d'adaptation pour le processus de présélection et de sélection en communiquant par courriel.</i>
Encourager les personnes handicapées à émettre leurs candidatures sur nos affichages de postes.	Direction des ressources humaines.	Réalisé. Affichage sur sites spécialisés selon type d'emploi.
Poursuivre la mise en œuvre du programme d'accès à l'égalité en emploi.	Direction des ressources humaines.	Réalisé. Mise à jour à chaque mouvement de personnel.
Former et sensibiliser le personnel chargé du recrutement afin de faciliter le processus d'embauche des personnes handicapées ainsi que leur intégration et maintien en emploi au sein de notre Société.	Direction des ressources humaines.	Réalisé. Formations suivies : <ul style="list-style-type: none"> ✓ Webinaire sur la progression professionnelle des personnes handicapées. ✓ Mettre en œuvre un programme d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE). ✓ Les initiatives EDI sous la loupe : aligner les stratégies aux exigences légales. ✓ Équité, diversité et inclusion (EDI) – Ce que vous devez savoir.

Mesures	Responsable	Résultat
Participation annuelle à la semaine québécoise des personnes handicapées en diffusant de l'information par des affiches à l'interne, sur nos réseaux sociaux ainsi que sur notre intranet.	Direction des ressources humaines.	Réalisé. Publication intranet afin de promouvoir l'évènement à nos employés et diffusion sur nos réseaux sociaux.
Mettre en place les mécanismes nécessaires visant à faciliter l'autoidentification des personnes handicapées, autant auprès de l'ensemble du personnel qu'auprès des personnes qui soumettent leur candidature.	Direction des ressources humaines.	Réalisé. Les mécanismes visant l'autoidentification des personnes présentant un handicap auprès de l'ensemble du personnel sont faits en continu. Le formulaire a été modifié afin de préciser la définition de personnes handicapées tel que proposé par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse et ainsi y inclure, entre autres, le trouble du spectre de l'autisme, le trouble de déficit d'attention et le trouble de santé mentale. Des améliorations aux mécanismes visant l'autoidentification des personnes qui soumettent leur candidature ont été implanté à l'automne 2024.
Réviser l'ensemble des étapes du processus de dotation afin d'éliminer tout élément potentiellement discriminatoire pour les personnes handicapées.	Direction des ressources humaines.	Réalisé.
Informé et sensibiliser l'ensemble du personnel afin de leur permettre de mieux comprendre la réalité des personnes handicapées.	Direction des ressources humaines.	Réalisé. Diverses publications d'information et de sensibilisation à l'EDI, incluant les personnes handicapées, ont été publiées sur l'intranet au courant de la période 2024-2025.

Obstacle 2 : Améliorer la compréhension des différents aspects juridiques touchant les personnes handicapées.

Objectif visé

Renseigner les personnes handicapées de leurs droits.

Mesure	Responsable	Résultat
Rédiger dans notre blogue des articles abordant des cas de jurisprudence ou des notions juridiques ayant un impact sur les personnes handicapées.	Direction de l'expertise juridique et des relations clients.	Réalisé. Publication de cinq (5) articles : <ul style="list-style-type: none">✓ 23 mai 2024 : Réclamation pour une surdité d'origine professionnelle: un travailleur obtient gain de cause après une troisième réclamation.✓ 1^{er} août 2024 : Contestation d'une décision de la CNESST : agir avec diligence en situation de précarité.✓ 24 octobre 2024 : CNESST: prenez garde aux délais!✓ 31 octobre 2024 : Dommages moraux et punitifs: quand la discrimination fondée sur le handicap coûte cher à l'employeur.✓ 13 mars 2025 : La présomption de maladie professionnelle en présence d'un diagnostic de nature psychologique.

Obstacle 3 : Améliorer l’accessibilité des biens et services.

Objectif visé

Favoriser l’achat ou la location de biens et de services accessibles aux personnes handicapées.

Mesure	Responsable	Résultat
Lorsque nécessaire, tenir compte du critère d’accessibilité aux personnes handicapées dans le choix et l’achat de biens ou services.	Direction des ressources humaines. Direction des technologies de l’informations.	Réalisé. Certains articles ergonomiques adaptés ont été proposés selon les évaluations réalisées et les demandes reçues.
Sensibiliser le personnel chargé des achats en lien avec l’article 61.3 de la <i>Loi assurant l’exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale.</i>	Direction des ressources humaines. Direction des technologies de l’informations.	Réalisé. Le personnel chargé des achats est sensibilisé et favorise l’achat de biens et services accessibles aux personnes handicapées.

Obstacle 4 : Améliorer l'accessibilité du site internet de SOQUIJ.

Objectif visé

Rendre notre site internet accessible aux personnes handicapées en respectant les standards d'accessibilité Web.

Mesure	Responsables	Résultat
Informar les personnes handicapées sur la façon de se rendre à nos bureaux.	Direction des ressources humaines. Direction de l'innovation des produits et partenariats.	Réalisé. Indications prévues dans la section Nous joindre sur le site internet de SOQUIJ.
S'assurer de l'emplacement de la signalisation visuelle pour les sorties de secours afin de faciliter le déplacement des personnes handicapées.	Direction des ressources humaines.	Réalisé. Une vérification annuelle est assurée.
Permettre aux personnes handicapées d'avoir accès à des toilettes adaptées à leurs besoins.	Direction des ressources humaines.	Réalisé. Une vérification annuelle est assurée.

Obstacle 5 : Diffuser le site internet JuridiQC en tenant compte de l'accessibilité.

Objectif visé

Mettre en ligne le site internet JuridiQC, un projet réalisé par SOQUIJ, en tenant compte des standards d'accessibilité Web.

Mesure	Responsable	Résultat
Sensibiliser tous les employés qui participent au développement du site internet <i>JuridiQc</i> sur les règles d'accessibilité Web.	Direction des technologies de l'information. Direction de l'innovation des produits et partenariats.	Réalisé. Les nouveaux employés qui participent au développement du site internet JuridiQC ont suivi la la formation intitulée « Accessibilité Web appliqué » et ont également été invités à consulter le Standard sur l'accessibilité des sites Web disponible sur le site internet du Gouvernement du Québec.

Mesure	Responsable	Résultat
Développer le site internet <i>JuridiQC</i> de façon à permettre l'accessibilité des personnes handicapées.	Direction des technologies de l'information.	<p>Réalisé.</p> <p>L'accessibilité des personnes handicapées est tenue en compte lors de la planification de tout nouveau développement du site <i>JuridiQC</i>. La correction de certaines non-conformités, en débutant par les majeures, est planifiée en continu dans les activités de maintenance du site.</p> <p>Un audit de conformité sur les standards gouvernementaux en matière d'accessibilité Web du site <i>JuridiQC</i> a été réalisé avec la firme Sarobas.</p>

Obstacle 6 : Mettre à jour le plan d'urgence afin de tenir compte des personnes handicapées.

Objectif visé

Tenir compte des personnes handicapées lors de la mise à jour de notre plan d'urgence.

Mesure	Responsables	Résultat
Demander aux employés de déclarer s'ils ont une mobilité réduite (temporaire ou permanente).	Direction des ressources humaines. Secouristes.	<p>Réalisé.</p> <p>Courriel transmis à tous les employés annuellement.</p>
Inclure au plan d'urgence les mesures à prendre lors de l'évacuation des employés en situation de mobilité réduite.	Direction des ressources humaines. Secouristes.	<p>Réalisé.</p> <p>Validation des mesures à prendre en cas d'évacuation annuellement.</p>
Aviser les secouristes de la procédure à suivre dans le cas d'une évacuation.	Direction des ressources humaines. Secouristes.	<p>Réalisé.</p> <p>Transmission de la procédure à suivre en cas d'évacuation aux secouristes dès qu'une mise à jour est disponible ou minimalement un rappel annuellement.</p>
Aviser les employés de la procédure à suivre dans le cas d'une évacuation.	Direction des ressources humaines. Secouristes.	<p>Réalisé.</p> <p>Transmission de la procédure à suivre en cas d'évacuation aux employés par courriel.</p>

Plan d'action 2025-2026

En continuité avec les actions entreprises dans les années antérieures, SOQUIJ continuera à miser au cours de l'année financière 2025-2026 sur les mesures suivantes :

Action 1 : Améliorer l'accès à l'égalité en emploi des personnes handicapées.

Objectif visé

Embauche de personnes handicapées afin de pallier la sous-représentation.

Mesure	Responsable	Action à poser	Échéancier
Continuer à inviter, lors de nos affichages de postes, les candidatures de personnes handicapées et les encourager à s'identifier.	Direction des ressources.	Inscrire un message destiné aux personnes handicapées, dans nos affichages ainsi que sur notre site Carrières , afin de les inviter à émettre leur candidature.	En continu.
Mentionner dans les affichages de postes que les personnes handicapées peuvent recevoir de l'assistance pour le processus de présélection et de sélection, si elles le désirent.	Direction des ressources humaines.	Ajouter une mention sur tous nos affichages de postes et sur notre site Carrières afin de permettre aux personnes handicapées d'obtenir de l'assistance lors de notre processus de recrutement.	En continu.
Encourager les personnes handicapées à émettre leurs candidatures sur nos affichages de postes.	Direction des ressources humaines.	Procéder à l'ajout de nos affichages de postes sur des sites spécialisés qui s'adressent aux personnes handicapées.	En continu.
Poursuivre la mise en œuvre du programme d'accès à l'égalité en emploi.	Direction des ressources humaines.	Effectuer une mise à jour de nos statistiques en lien avec le programme d'accès à l'égalité en emploi lorsqu'un mouvement de personnel est effectué.	En continu.
Former et sensibiliser le personnel chargé du recrutement afin de faciliter le processus d'embauche des personnes handicapées ainsi que leur intégration et maintien en emploi au sein de notre Société.	Direction des ressources humaines.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Participer à des formations, webinaires ou ateliers d'information qui ont pour sujet, entre autres, l'attraction, la rétention des personnes handicapées et les accommodements raisonnables en milieu de travail. 2. Former les gestionnaires sur les bonnes pratiques lors des entrevues d'embauche. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. En continu. 2. Automne 2025.
Mettre en place les mécanismes nécessaires visant à faciliter l'autoidentification des personnes handicapées, autant auprès de l'ensemble du personnel qu'auprès des personnes qui soumettent leur candidature.	Direction des ressources humaines.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Transmettre le formulaire d'autoidentification à l'ensemble du personnel une fois par année et demander aux personnes présentant un handicap de s'identifier. 2. Demander aux personnes présentant un handicap de s'identifier lorsqu'elles émettent leur candidature. 3. Implanter un nouveau logiciel de gestion des candidatures (ATS) pour faciliter l'autoidentification des personnes présentant un handicap et gérer les mesures d'adaptation. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. En continu. 2. En continu. 3. Automne 2025.

Mesure	Responsable	Action à poser	Échéancier
Participation annuelle à la semaine québécoise des personnes handicapées en diffusant de l'information par des affiches à l'interne, sur nos réseaux sociaux ainsi que sur notre intranet.	Direction des ressources humaines.	Promouvoir la semaine québécoise des personnes handicapées via notre intranet afin de sensibiliser l'ensemble du personnel à l'importance d'agir pour améliorer la participation sociale des personnes handicapées et mettre en lumière les bons coups réalisés pour réduire les obstacles que celles-ci rencontrent.	1 ^{er} au 7 juin 2025.
Informier et sensibiliser l'ensemble du personnel afin de leur permettre de mieux comprendre la réalité des personnes handicapées.	Direction des ressources humaines.	1. Prévoir des capsules d'information sur l'intranet. 2. Participation au programme de stage Duo Emploi afin de permettre à une personne handicapée de faire un stage exploratoire d'un jour en milieu de travail. 3. Diffuser le plan d'action à l'égard des personnes handicapées auprès du personnel.	1. En continu. 2. Juin 2025. 3. Été 2025.

Action 2 : Améliorer la compréhension des différents aspects juridiques touchant les personnes handicapées.

Objectif visé

Renseigner les personnes handicapées de leurs droits.

Mesure	Responsable	Action à poser	Échéancier
Rédiger dans notre blogue des articles abordant des cas de jurisprudence ou des notions juridiques ayant un impact sur les personnes handicapées.	Direction de l'expertise juridique et des relations clients.	Prévoir des articles de blogue abordant des cas de jurisprudence ou des notions juridiques ayant un impact sur les personnes handicapées dans notre planification éditoriale.	En continu.

Action 3 : Améliorer l'accessibilité des biens et services.

Objectif visé

Favoriser l'achat ou la location de biens et de services accessibles aux personnes handicapées.

Mesure	Responsables	Action à poser	Échéancier
Lorsque nécessaire, tenir compte du critère d'accessibilité aux personnes handicapées dans le choix et l'achat de biens ou services.	Direction des ressources humaines. Direction des technologies de l'information.	Valider les critères d'accessibilité aux personnes handicapées avant le choix et l'achat de biens ou services.	En continu.

Mesure	Responsables	Action à poser	Échéancier
Sensibiliser le personnel chargé des achats en lien avec l'article 61.3 de la <i>Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale</i> .	Direction des ressources humaines. Direction des technologies de l'information.	Faire des rappels et/ou mises à jour concernant l'article 63.1 de la <i>Loi assurant l'exercice des droits et personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale</i> au personnel chargé des achats.	En continu.

Action 4 : Améliorer l'accessibilité aux immeubles, aux lieux et aux installations.

Objectif visé

Favoriser l'accessibilité des personnes handicapées à nos locaux.

Mesure	Responsables	Action à poser	Échéancier
Informar les personnes handicapées sur la façon de se rendre à nos bureaux.	Direction des ressources humaines. Direction de l'innovation des produits et partenariats.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Vérifier annuellement la signalisation indiquant comment se rendre aux ascenseurs menant à nos bureaux. 2. Vérifier les places de stationnement réservées aux personnes handicapées dans le stationnement intérieur de l'immeuble. 3. Ajouter l'information sur notre site Internet concernant l'accessibilité à nos bureaux via la rue St-Antoine Ouest. 	En continu.
S'assurer de l'emplacement de la signalisation visuelle pour les sorties de secours afin de faciliter le déplacement des personnes handicapées.	Direction des ressources humaines.	Vérifier annuellement la signalisation et les enseignes lumineuses indiquant les sorties de secours.	En continu.
Permettre aux personnes handicapées d'avoir accès à des toilettes adaptées à leurs besoins.	Direction des ressources humaines.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Vérifier les accès aux toilettes accessibles pour les personnes handicapées (niveau RC et 9^e étage). 2. Vérifier la signalisation identifiant l'emplacement des toilettes accessibles pour les personnes handicapées. 	En continu.

Action 5 : Diffuser le site internet JuridiQC en tenant compte de l'accessibilité.

Objectif visé

Mettre en ligne le site internet JuridiQC, un projet réalisé par SOQUIJ, en tenant compte des standards d'accessibilité Web.

Mesure	Responsables	Action à poser	Échéancier
Sensibiliser tous les employés qui participent au développement du site internet JuridiQC sur les règles d'accessibilité Web.	Direction des technologies de l'information. Direction de l'innovation des produits et partenariats.	1. Inscrire les nouveaux employés qui participent au développement du site internet JuridiQC à la formation intitulée « Accessibilité Web appliqué ». 2. Inviter les employés visés à consulter le Standard sur l'accessibilité des sites Web disponible sur le site internet du Gouvernement du Québec.	En continu.
Développer le site internet JuridiQC de façon à permettre l'accessibilité des personnes handicapées.	Direction des technologies de l'information. Direction de l'innovation des produits et partenariats.	1. Tenir compte de l'accessibilité dans la planification du développement du site internet JuridiQC . 2. Faire appel à une firme spécialisée pour tester l'accessibilité du site internet JuridiQC à la suite de tout développement majeur ou minimalement aux deux (2) ans.	En continu.

Action 6 : Mettre à jour le plan d'urgence afin de tenir compte des personnes handicapées.

Objectif visé

Tenir compte des personnes handicapées lors de la mise à jour de notre plan d'urgence.

Mesure	Responsables	Action à poser	Échéancier
Demander aux employés de déclarer s'ils ont un handicap ou une mobilité réduite (temporaire ou permanente).	Direction des ressources humaines. Secouristes.	Inviter les employés à nous informer dès que possible s'ils présentent un handicap ou s'ils sont en situation de mobilité réduite, temporaire ou permanente.	En continu.
Inclure au plan d'urgence les mesures à prendre lors de l'évacuation des employés en situation de mobilité réduite et présentant un handicap.	Direction des ressources humaines. Secouristes.	1. Consulter les employés et les secouristes afin de connaître les situations de handicap et de mobilité réduite présentes dans notre organisation et prévoir les mesures particulières à mettre en place dans le plan d'urgence. 2. Tenir compte des mesures de sécurité établies par le gestionnaire d'immeuble lors de l'élaboration du plan d'urgence.	En continu.

Mesure	Responsables	Action à poser	Échéancier
Aviser les secouristes de la procédure à suivre dans le cas d'une évacuation.	Direction des ressources humaines. Secouristes.	Former les secouristes sur la procédure à suivre dans le cas d'une évacuation et les mesures à prendre pour les employés présentant un handicap ou une mobilité réduite.	En continu.
Aviser les employés de la procédure à suivre dans le cas d'une évacuation.	Direction des ressources humaines. Secouristes.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Transmettre aux employés la procédure à suivre dans le cas d'une évacuation. 2. Informer les employés en situation d'handicap ou de mobilité réduite des mesures particulières qui ont été mises en place dans la procédure d'évacuation en lien avec leur situation. 	En continu.

Action 7 : Améliorer l'accessibilité des services offerts aux personnes handicapées.

Objectif visé

Tenir compte des besoins des personnes handicapées afin d'offrir des services adapter à leurs besoins.

Mesure	Responsable	Action à poser	Échéancier
Sensibiliser le personnel des services à la clientèle aux moyens de communications accessibles.	Direction de l'expertise juridique et des relations clients.	Informer le personnel visé sur les moyens de communication accessibles (relais vidéo, relais téléphonique, recours aux interprètes, etc.).	Mars 2026.
Sensibiliser le personnel des services à la clientèle aux moyens d'adaptation des services envers les personnes handicapées.	Direction de l'expertise juridique et des relations clients.	Former le personnel visé sur les meilleures pratiques d'un service à la clientèle inclusif.	Mars 2026.

Bilan des mesures prises dans les années antérieures

Gestion de la diversité

- * Révision de nos processus de dotation afin d'éliminer tout élément potentiellement discriminatoire pour les personnes handicapées.
- * Dans le cadre du plan d'aménagement de nos nouveaux locaux, plusieurs éléments ont été ajoutés :
 - * Bureaux ajustables en hauteur (électrique);
 - * Écrans à bras articulés;
 - * Chaises ergonomiques avec ajustements complets;
 - * Toiles solaires sur toutes les fenêtres afin de réduire l'éblouissement ou éviter l'excès de lumière;
 - * Largeur des passages/corridors permettant à une personne handicapée en fauteuil roulant de se déplacer aisément;
 - * Signalisation incluant des pictogrammes clairs;
 - * Installation de poignées à levier afin de permettre une meilleure préhension;
 - * Installation d'interrupteur à une hauteur plus basse que le standard afin de permettre à une personne handicapée d'y accéder facilement
- * Des correctifs ont été apportés au catalogue en ligne pour le rendre plus accessible aux personnes handicapées.
- * Dans le cadre de leur intégration, les nouveaux employés doivent prendre connaissance de la politique sur l'intégration des personnes handicapées.
- * Intégration d'un chien Mira dans nos bureaux.