

***RAPPORT
PÉRIODIQUE DE
2025 SUR
L'ACCESSIBILITÉ***

Table des matières

Groupe Peoples et l'accessibilité	2
Général.....	2
Progrès	4
Progrès dans les domaines clés	5
Emploi	5
Questions	7
Réponses.....	8
Environnement bâti	15
Technologies de l'information et des communications (TIC)	17
Communications, autres que les TIC.....	18
Acquisition de biens, de services et d'installations	19
Conception et prestation de programmes et de services.....	20
Transport.....	20
Consultations	20
Rétroaction	22

Groupe Peoples et l'accessibilité

Le Groupe Peoples offre des services financiers personnalisés à la population canadienne depuis plus de **35** ans. Depuis 1985, nous nous faisons un devoir d'offrir un service à la clientèle exceptionnel, et vous pouvez compter sur nos connaissances approfondies des produits et notre vaste expérience. Au fil des ans, nous avons élargi notre gamme de produits et de services en fonction des besoins personnalisés des clients. Nous comptons poursuivre ce succès en mettant à profit notre expertise de la *personnalisation* pour rendre notre environnement de travail toujours plus accessible et sans obstacle.

Notre personnel, fier et diversifié, s'engage avec discipline et intégrité à favoriser l'égalité d'accès et l'inclusion des personnes en situation de handicap, et à les traiter dans le respect de leur dignité et de leur autonomie. Nous croyons en l'intégration et prévoyons de répondre aux besoins des personnes le plus rapidement et efficacement possible. Pour garantir la clarté et la compréhension des limites de notre environnement, nous sommes à l'écoute des commentaires de nos employés et des parties prenantes et nous poursuivons nos efforts pour éliminer et prévenir les obstacles à l'accessibilité.

Général

À Groupe Peoples, nous avons mis en place une équipe dédiée à la réception, au traitement et au suivi des commentaires sur l'accessibilité au nom de notre entreprise. Notre équipe est composée de membres issus de notre comité de santé et de sécurité au travail (CSST) et de notre comité d'accessibilité – des personnes que nous jugeons les plus proches de la réalité de l'entreprise et du quotidien de notre milieu de travail. Notre équipe est composée de cadres supérieurs, de gestionnaires et d'ambassadeurs de bureau de notre équipe des activités de l'entreprise, ainsi que de représentants de notre équipe des ressources humaines et de la culture d'entreprise et de partenaires d'affaires des ressources humaines.

Pour nous joindre :

- Écrivez-nous à :
 - accessible@peoplesgroup.com

- Envoyez un courrier à notre siège social à :
 - 888, rue Dunsmuir, bureau 1400,
 - Vancouver (Colombie-Britannique)
 - Canada V6C 3K4

- Par téléphone, au :
 - 604-683-2881

- Sur les médias sociaux, à l'adresse :
 - <https://www.linkedin.com/company/peoples-group-of-companies/>
 - <https://www.instagram.com/peoplesgroupfin/>

- Consultez notre site Web :
 - www.PeoplesTrust.com

- Pour nous joindre, vous pouvez également utiliser le [formulaire pour nous joindre](#) de notre site Web.
 - Si vous souhaitez rester anonyme, veuillez inscrire « Question sur l'accessibilité » ou « Commentaire sur l'accessibilité » dans les champs de nom.

Nous pouvons également vous fournir une copie de notre plan d'accessibilité ou de notre rapport périodique. Veuillez nous indiquer si vous préférez un format alternatif pour l'un de nos rapports. Nous pouvons fournir, sur demande, des versions en gros caractères ou en enregistrement audio. Tous les commentaires sont reçus et traités par notre comité de santé et de sécurité au travail (CSST). Vous recevrez une réponse dans un délai de **3 à 5** jours ouvrables.

Progrès

En **2024**, Groupe Peoples a publié son premier plan sur l'accessibilité. Nous avons analysé notre milieu de travail sous divers angles afin de déterminer un point de départ et la direction à suivre. Depuis, l'accessibilité demeure au cœur de notre réflexion sur l'amélioration de notre milieu de travail.

Voici un résumé des réalisations accomplies au cours de la dernière année :

- Les résultats de notre sondage sur l'accessibilité de 2024 ont été publiés sur notre portail du comité de santé et sécurité au travail (CSST).
- En 2025, nous avons lancé notre deuxième sondage annuel sur l'accessibilité, cette fois élargi à l'ensemble des employés ontariens de l'entreprise. Les résultats de ce sondage figurent plus loin dans le présent rapport périodique et sont également disponibles à l'interne, sur notre portail CSST.
- Une formation interne couvrant une vaste gamme de sujets liés à l'accessibilité a été mise à la disposition de nos employés. Les vidéos ont été sélectionnées et fournies par les membres de notre CSST. L'équipe du CSST regroupe des employés de divers secteurs d'activité, dont les ressources humaines et la culture d'entreprise, les activités de la direction et les activités de l'entreprise.
- Des améliorations ont été apportées à nos plans d'urgence, notamment par des mises à jour spécifiques visant à répondre aux besoins des personnes en situation de handicap.
- Nos processus d'intégration et de recrutement ont été mis à jour afin d'y intégrer des considérations liées à l'accessibilité.
- En ce qui concerne l'accessibilité, d'autres éléments seront intégrés dans le cadre de la nouvelle conception de notre site Web. Cette mise à jour est prévue pour 2026 et fera l'objet d'un suivi dans notre prochain rapport périodique.

Progrès dans les domaines clés

Les renseignements qui suivent sont tirés de la page Lignes directrices sur le Règlement canadien sur l'accessibilité du site Web du gouvernement du Canada. Les domaines mentionnés sont décrits à l'article **5** de la Loi canadienne sur l'accessibilité (LCA).

*La LCA a pour objet la transformation du Canada, dans le champ de compétence législative du Parlement, en un pays exempt d'obstacles **au plus tard le 1^{er} janvier 2040, à l'avantage de tous, en particulier des personnes handicapées, particulièrement par la reconnaissance et l'élimination d'obstacles – ainsi que la prévention de nouveaux obstacles – dans les domaines suivants :***

- 1. Emploi*
- 2. Environnement bâti*
- 3. Technologies de l'information et des communications (TIC)*
- 4. Communications, autres que les TIC*
- 5. Acquisition de biens, de services et d'installations*
- 6. Conception et prestation de programmes et de services*
- 7. Transport*

Dans son Plan d'accessibilité de 2024, le Groupe Peoples a examiné chacun de ces **sept** domaines clés. En 2025, nous avons réévalué chaque domaine dans le cadre du présent rapport d'étape afin de mesurer nos progrès.

Emploi

Le Groupe Peoples ne recueille pas de données sur les handicaps de ses employés. Toutefois, l'Organisation mondiale de la santé (OMS) rappelle que le handicap fait partie de la condition humaine. L'OMS estime qu'environ 15 % de la population mondiale, soit quelque **1,1 milliard de personnes**, vit avec une forme de handicap. Cela signifie qu'environ une personne sur six au sein de notre effectif pourrait être concernée.

En 2025, notre équipe des ressources humaines et de la culture d'entreprise chargée de l'acquisition de talents a revu la façon dont les offres d'emploi sont affichées afin de mieux inclure les personnes en situation de handicap. Nous avons ajouté la déclaration suivante à tous les affichages :

Nous valorisons l'unicité de chacun et nous nous engageons à créer un milieu de travail inclusif. Si nous pouvons vous soutenir ou vous accommoder durant le processus de sélection, n'hésitez pas à nous le faire savoir.

Au moment de la rédaction du présent rapport, aucune demande d'accommodement n'avait encore été formulée. Toutefois, notre équipe d'acquisition de talents demeure prête à intervenir dès qu'un besoin sera exprimé. Nous espérons pouvoir rendre compte de ces données dans notre prochain rapport périodique.

En avril 2025, le comité de santé et sécurité au travail (CSST) a lancé le deuxième sondage annuel sur l'accessibilité au sein du Groupe Peoples. Cette année, nous avons élargi notre échantillon pour inclure un plus grand nombre d'employés. Ce changement a considérablement augmenté notre portée et le nombre de répondants est passé de 6 en 2024 à **52** en 2025. Le nombre de questions a également doublé, passant de 5 à **12**, permettant une collecte de données plus riche et plus représentative.

Les questions et réponses de ce sondage sont présentées dans les deux sections suivantes du rapport. Le CSST a pris en compte l'ensemble des commentaires recueillis et utilisera ces informations pour mettre en œuvre des améliorations concrètes visant à renforcer l'accessibilité et à éliminer les obstacles signalés dans notre milieu de travail.

Pour les prochains sondages, le Groupe Peoples prévoit d'élargir encore sa portée pour inclure non seulement les employés, mais également les partenaires externes et les utilisateurs de nos services.

Questions

1. Avez-vous dû faire face à des obstacles d'accessibilité physique au sein du Groupe Peoples? Ou connaissez-vous quelqu'un au sein du Groupe Peoples qui a été confronté à de tels obstacles?
 - a. Oui / Non
2. Si oui, veuillez décrire l'obstacle rencontré.
 - a. Mentionnez tout élément pertinent.
3. Avez-vous dû faire face à des obstacles liés à un handicap invisible (p. ex. déficience auditive ou visuelle, TDAH, anxiété, dépression, etc.)? Quelqu'un que vous connaissez a-t-il déjà rencontré ces obstacles?
 - a. Oui / Non
4. Si oui, veuillez décrire l'obstacle rencontré.
 - a. Mentionnez tout élément pertinent.
5. Quelles suggestions avez-vous pour rendre notre milieu de travail plus accessible?
 - a. Mentionnez tout élément pertinent.
6. Quelles initiatives avez-vous observées dans d'autres milieux de travail ou lieux publics en matière d'accessibilité?
 - a. Mentionnez tout élément pertinent.
7. Avez-vous rencontré des défis liés à l'utilisation de la technologie à Groupe Peoples?
 - a. Oui / Non
8. Si oui, veuillez décrire les défis rencontrés.
 - a. Mentionnez tout élément pertinent.
9. Souhaitez-vous en apprendre davantage sur l'accessibilité en milieu de travail?
 - a. Oui / Non
10. Avez-vous d'autres réflexions ou commentaires sur l'accessibilité à Groupe Peoples?
 - a. Oui / Non
11. Si oui, veuillez nous en faire part.
 - a. Mentionnez tout élément pertinent.
12. De façon générale, comment évalueriez-vous l'accessibilité à Groupe Peoples?
 - a. Évaluez l'accessibilité sur 5 étoiles.

Réponses

- Avez-vous dû faire face à des obstacles d'accessibilité physique au sein du Groupe Peoples? Ou connaissez-vous quelqu'un au sein du Groupe Peoples qui a été confronté à de tels obstacles?

Réponses totales	53
Oui	5
Non	48

- Si oui, veuillez décrire l'obstacle rencontré.

Réponse 1	Ce serait bien que toutes les portes puissent être ouvertes par un simple mouvement de la main.
Réponse 2	L'ajout de plus de dispositifs d'ouverture automatique des portes serait apprécié.
Réponse 3	<p>Les chaises actuellement disponibles ne sont pas adaptées aux personnes ayant un handicap physique, des douleurs lombaires ou autres enjeux similaires. Bien que des bureaux ajustables soient offerts, ils ne remplacent pas les chaises ergonomiques. Certaines personnes ressentent des douleurs physiques avec les chaises actuelles, ce qui les oblige à ajuster fréquemment leur position, à alterner entre la position assise et debout, et à prendre des pauses fréquentes pour marcher. De meilleures chaises amélioreraient probablement le bien-être et la productivité. Le manque de postes de travail disponibles nuit aussi à la productivité : il arrive parfois qu'aucune place ne soit libre au bureau.</p> <p>Il fait souvent trop froid au bureau. Cela rend le travail inconfortable, voire douloureux pour les personnes ayant des problèmes de circulation, des douleurs chroniques ou des sensibilités sensorielles. C'est une autre source de distraction qui nuit à la concentration.</p>

	Il manque d'espaces pour reprendre notre souffle ou décompresser durant la journée. Bien que ces espaces soient essentiels dans un milieu de travail inclusif, le seul espace disponible a été converti en espace de stockage. Cela donne l'impression que le bien-être des employés n'est pas prioritaire. L'inclusion véritable et un milieu de travail sain passent-ils après le besoin de ranger du matériel supplémentaire?
Réponse 4	Je me suis blessé au poignet et je ne suis pas capable d'ouvrir la porte d'entrée du bureau.
Réponse 5	Une personne de notre bureau est daltonienne et mentionne que certaines combinaisons de couleurs en arrière-plan rendent la lecture difficile. Une autre personne a une déficience auditive, bien que je ne connaisse pas la sévérité de la déficience. Enfin, une collègue qui a un problème au genou a éprouvé de la difficulté lors d'une évacuation d'urgence, car elle ne pouvait pas descendre les escaliers.

- Avez-vous dû faire face à des obstacles liés à un handicap invisible (p. ex. déficience auditive ou visuelle, TDAH, anxiété, dépression, etc.)? Quelqu'un que vous connaissez a-t-il déjà rencontré ces obstacles?

Réponses totales	53
Oui	7
Non	46

- Si oui, veuillez décrire l'obstacle rencontré.

Réponse 1	L'éclairage du bureau peut rendre le travail difficile. Il serait pertinent d'avoir un éclairage tamisé ou de prévoir des espaces calmes.
Réponse 2	Le bruit ambiant est très distrayant.

Réponse 3	L'éclairage et le bruit sont problématiques. Un endroit silencieux et à l'éclairage plus tamisé aiderait à la concentration.
Réponse 4	<p>L'aménagement de bureau à aires ouvertes crée une surcharge sensorielle importante pour les personnes facilement surstimulées. Le manque d'intimité et l'environnement bruyant génèrent du stress, surtout pour les personnes qui vivent avec de l'anxiété ou qui ont besoin de calme pour se concentrer ou réguler leurs émotions. Les espaces pour se décompresser sont rares, ce qui complique la gestion de la surstimulation, des crises de panique, etc. L'accent mis sur la communication en personne et la présence obligatoire au bureau peut être décourageant pour les personnes qui ne s'épanouissent pas dans ce cadre.</p> <p>Un trop fort éclairage peut aussi déclencher des maux de tête ou des migraines.</p> <p>La fatigue liée au transport est un problème invisible considérable. Le trajet jusqu'au bureau, surtout pour les personnes qui vivent plus loin, peut avoir des conséquences physiques et mentales avant même que la journée ne commence. Dans certains cas, alors que le travail pourrait se faire entièrement à distance, l'obligation d'être sur place au bureau semble inutile, voire nuisible et contre-productive.</p> <p>Certains gestionnaires n'autorisent pas les employés à changer leur statut pour « occupé » ou « ne pas déranger », il faut rester « disponible » en tout temps. Cette culture de la disponibilité constante exerce une pression inutile et nuit à la productivité, particulièrement chez les personnes ayant besoin de périodes de concentration ininterrompues ou qui croulent déjà sous des charges de travail élevées. Cette façon de faire mine la confiance et l'autonomie.</p> <p>Il y a souvent un manque de clarté dans la communication de la direction. Quand une erreur survient, l'équipe est souvent tenue responsable sans reconnaissance des causes réelles. Certains employés hésitent à exprimer leurs difficultés, ayant parfois reçu des commentaires du type « être humain n'est pas</p>

	<p>une excuse ». Ce climat fait en sorte que les gens n'osent pas parler de leurs difficultés ni chercher du soutien.</p> <p>Un certain jugement entoure encore le télétravail, même quand le rendement n'en souffre pas. Travailler sur place peut poser des défis invisibles, comme l'épuisement lié aux trajets, la stimulation excessive et le besoin de gérer certains symptômes en silence. Encourager la flexibilité sans jugement devrait être une priorité pour favoriser un milieu de travail plus inclusif et plus productif.</p>
Réponse 5	Comme mentionné ci-dessus.

- Quelles suggestions avez-vous pour rendre notre milieu de travail plus accessible?

Réponse 1	Favoriser le télétravail, les horaires flexibles et les postes à temps partiel pour les étudiants. Installer des rampes et élargir les portes.
Réponse 2	Installer un bouton-poussoir ou une fonction de détection du mouvement pour ouvrir les portes principales du bureau.
Réponse 3	<p>À l'étage où nous travaillons, je ne constate pas de problème particulier.</p> <p>Cependant, je ne suis pas certain qu'il soit possible d'accéder aux ascenseurs en fauteuil roulant depuis le rez-de-chaussée. J'ai seulement vu des escaliers et des escaliers mécaniques. Cela semble relever davantage de la responsabilité de l'immeuble que de l'entreprise.</p>
Réponse 4	Améliorer la visibilité des programmes, et faciliter l'accès à l'information sur l'admissibilité aux congés d'invalidité de courte ou longue durée.
Réponse 5	Prévoir une salle privée pour les femmes qui allaitent.
Réponse 6	Installer un dispositif d'ouverture automatique des portes à l'entrée principale.
Réponse 7	Activer l'ouverture automatique des portes après avoir passé sa carte d'accès.

Réponse 8	Adopter une politique sur les logiciels pour les personnes qui ont une déficience visuelle ou auditive.
Réponse 10	<p>Investir dans de meilleures chaises plus ergonomiques qui procurent un bon soutien lombaire et des possibilités de réglage améliorerait le confort des personnes souffrant de troubles physiques.</p> <p>Maintenir l'accès aux espaces de bien-être essentiels pour gérer le stress, la fatigue chronique ou la surcharge sensorielle. Réaffecter ces espaces à d'autres fins envoie un mauvais message.</p> <p>Améliorer la disponibilité des postes de travail. L'accès à un espace de travail fiable et accessible devrait être la base. Il arrive que les postes de travail soient tous réservés plusieurs semaines à l'avance, ce qui peut décourager les employés à se rendre au bureau sans garantie d'avoir un espace.</p> <p>Promouvoir la flexibilité sans stigmatisation. Il faudrait reconnaître que différentes façons de travailler sont valides et éviter d'attribuer un manque d'esprit d'équipe à ceux qui choisissent des options différentes. Obliger la présence au bureau alors que les résultats étaient excellents en télétravail envoie le message que l'apparence compte plus que le bien-être ou le rendement. En mettant l'accent sur les résultats concrets plutôt que sur la présence physique, la direction serait en meilleure position pour répondre aux enjeux réels d'accessibilité.</p>
Réponse 11	Organiser des rencontres pour discuter de ces enjeux et s'assurer que les personnes concernées soient entendues.
Réponse 12	Je crois que les portes (entrée du bureau, portes intérieures, toilettes, etc.) ne s'ouvrent pas automatiquement.
Réponse 13	De façon générale, je trouve que Groupe Peoples fait déjà un excellent travail.
Réponse 14	Créer des espaces calmes pour les employés qui ont besoin de s'isoler temporairement pour se recentrer ou se concentrer.
Réponse 15	Réduire les bruits entre les bureaux et postes de travail pour un environnement plus paisible.

- Quelles initiatives avez-vous observées dans d'autres milieux de travail ou lieux publics en matière d'accessibilité?

Réponse 1	Formation sur la sensibilisation au handicap et accès à des ressources en santé mentale.
Réponse 2	Urinoir dans une cabine fermée.
Réponse 3	Rien ne me vient à l'esprit pour le moment.
Réponse 4	Un espace dédié aux appels privés.
Réponse 5	D'autres bureaux dans lesquels j'ai travaillé disposaient de beaucoup plus d'espace, ce qui permettait de créer des zones multifonctionnelles et de mieux répondre aux besoins en matière d'accessibilité.
Réponse 6	Mobilier ergonomique. Salles dédiées aux activités en silence. Journées sans réunion. Télétravail à 100 %. Heures de début et de fin de journée flexibles. Direction réellement engagée envers les besoins d'accessibilité.
Réponse 7	Voici des éléments que j'ai vus dans d'autres milieux de travail : Toilettes sans obstacle. Comptoirs à hauteur adaptée pour les personnes en fauteuil roulant. Ouvre-portes automatisés sur toutes les portes.
Réponse 8	Créer des espaces calmes pour les employés qui ont besoin de s'isoler temporairement pour se recentrer ou se concentrer.
Réponse 9	Notre entreprise dispose déjà d'une salle de bien-être.
Réponse 11	Les mêmes éléments que nous avons déjà.

- Avez-vous rencontré des défis liés à l'utilisation de la technologie à Groupe Peoples?

Réponses totales	53
Oui	1
Non	52

- Si oui, veuillez décrire les défis rencontrés.

Réponse 1	Des changements apportés au fond d'écran.
-----------	---

- Souhaitez-vous en apprendre davantage sur l'accessibilité en milieu de travail?

Réponses totales	53
Oui	15
Non	38

- Avez-vous d'autres réflexions ou commentaires sur l'accessibilité à Groupe Peoples?

Réponses totales	53
Oui	4
Non	49

- Si oui, veuillez nous en faire part.

Réponse 1	Je n'entends presque jamais parler d'accessibilité à Groupe Peoples, et je ne remarque pratiquement aucun employé en situation de handicap. Il faudrait mettre en place un programme pour mieux intégrer ces personnes dans notre milieu de travail.
Réponse 2	L'accessibilité, c'est d'abord offrir le choix. Le choix de travailler de la manière qui favorise le plus notre santé et notre productivité, le choix d'apprendre de la manière qui nous permet d'absorber au mieux les informations et le choix de se présenter sans crainte de jugement ou d'obstacle. En fin de compte, c'est à la direction qu'il revient le choix de favoriser ou d'étouffer ce type d'environnement. Elle détient le pouvoir de bâtir un environnement de travail inclusif et performant, ou d'imposer des structures rigides qui entraînent l'épuisement et le désengagement du

	personnel. Si l'objectif est une véritable inclusion, nous devons protéger la liberté de choix.
Réponse 3	À ma connaissance, il n'y a personne en situation de handicap visible à Groupe Peoples, ce qui pourrait limiter la pertinence de ce sondage. Il serait pertinent de faire appel à un consultant externe pour évaluer la situation.
Réponse 4	C'est la première fois que le sujet de l'accessibilité est abordé et qu'il fait l'objet d'une réflexion. Plusieurs milieux considèrent qu'ils font place à l'accessibilité dès qu'ils mettent en place des mesures, sans réellement être « accessibles ».

- De façon générale, comment évalueriez-vous l'accessibilité à Groupe Peoples?

1 étoile	0
2 étoiles	2
3 étoiles	1
4 étoiles	24
5 étoiles	19
Note moyenne	4.3 étoiles

Environnement bâti

L'année **2025** a marqué une période de transition pour le Groupe Peoples. D'ici la fin mai, notre équipe de direction aura été entièrement renouvelée, à commencer par la nomination d'un nouveau chef de la direction. Il s'agit donc d'une année de transformation importante pour l'entreprise.

À l'heure actuelle, nos bureaux de Toronto occupent un étage complet de notre bâtiment, sans marches ni escaliers pour faciliter les déplacements dans l'espace de travail. À l'entrée de l'immeuble, des rampes facilitent l'accès, et les portes principales s'ouvrent automatiquement grâce à un détecteur de mouvement. Une fois à l'intérieur, les personnes peuvent utiliser les escaliers mécaniques ou les ascenseurs pour accéder à nos locaux.

Cela dit, tandis que notre direction se renouvelait, notre équipe s'est agrandie au point où nos espaces de travail actuels ne suffisent plus à répondre à la demande. Certains de nos bureaux sont en processus de relocalisation, tandis que d'autres font l'objet de rénovations et de réaménagement.

À chaque étape de notre transformation, l'accessibilité sera intégrée comme un pilier essentiel de notre milieu de travail, ainsi qu'un atout distinctif pour le Groupe Peoples et ses employés. Notre sondage sur l'accessibilité de 2025 a révélé que les obstacles physiques, comme l'ouverture automatique des portes, figurent parmi les préoccupations les plus fréquemment exprimées par notre personnel. Toutefois, ce sont les obstacles invisibles qui suscitent le plus de préoccupations.

D'après notre sondage sur l'accessibilité, deux des **quatre** principales préoccupations concernaient l'environnement bâti. Voici ce que nous ont dit les employés :

➤ Surcharge sensorielle

Notre sondage sur l'accessibilité a relevé **neuf** mentions de surcharge sensorielle dans nos espaces de travail. C'est le handicap « invisible » qui revient le plus souvent dans notre sondage, ce qui montre qu'il préoccupe au plus haut point notre personnel. Même si les effets de la surcharge sensorielle relèvent généralement de handicaps invisibles, les solutions à ces enjeux sont directement liées à l'environnement bâti. C'est pourquoi nous avons choisi d'inclure cette information dans cette section. Ces préoccupations seront au cœur de la recherche de nos futurs espaces de travail et de leur aménagement.

Voici les préoccupations exprimées par nos employés :

- Le souhait d'un éclairage plus tamisé.
- L'absence d'espaces calmes.
- Une température ambiante jugée trop froide.
- Un manque d'intimité.
- Une prévalence élevée de l'anxiété.
- La difficulté à se concentrer.

➤ Portes automatiques

La nécessité de portes à ouverture automatique a été mentionnée **huit** fois dans notre court sondage. Bien que le Groupe Peoples dispose déjà

d'une porte automatique à l'entrée principale des bureaux, ainsi que pour les toilettes, plusieurs employés ont exprimé le souhait de voir ce type de dispositif à toutes les entrées et les sorties. Le Groupe Peoples s'engage à évaluer ce besoin dès qu'un nouvel espace sera trouvé ou qu'un nouveau plan d'aménagement sera établi.

Technologies de l'information et des communications (TIC)

Comme mentionné précédemment, l'un des principaux constats tirés du sondage sur l'accessibilité de 2025 est que les sensibilités sensorielles représentent une préoccupation majeure pour nos employés. Cela dit, grâce aux technologies en place, le Groupe Peoples offre à tous ses employés la possibilité de travailler à distance et l'accès aux outils dont ils ont besoin pour accomplir leur travail avec plus d'aisance. Cependant, pour les jours où les employés travaillent sur place, des défis subsistent.

Le sujet du télétravail et de la technologie qui le permet a été mentionné à **cinq** reprises dans le sondage de 2025, ce qui témoigne de son importance pour nos équipes. Les répondants ont exprimé des préoccupations concernant la fatigue liée aux déplacements jusqu'au bureau, ainsi que le désir de conserver une certaine flexibilité quant au télétravail. Plusieurs ont souligné les conséquences physiques et mentales des trajets quotidiens, particulièrement pour les personnes qui habitent plus loin, et la manière dont ces déplacements épuisent avant même le début de la journée de travail. Une personne a souligné que la flexibilité, lorsqu'elle est encouragée sans jugement, devrait être une priorité afin de favoriser un milieu de travail plus inclusif et productif. Le Groupe Peoples reconnaît que la possibilité de travailler à distance, et la flexibilité qui l'accompagne, demeure essentielle pour une grande partie de son personnel.

En mai 2025, le Groupe Peoples procédera à une mise à niveau des ordinateurs portables fournis à l'ensemble des employés, qui passeront vers le système d'exploitation Microsoft Windows 11. Cette amélioration technologique mettra à disposition de nouvelles fonctionnalités d'accessibilité utiles à tout employé de notre entreprise. Voici des exemples d'améliorations prévues qui combinent innovations technologiques et outils de communication améliorés :

- Un programme de lecture d'écran avec une voix plus naturelle, remplaçant les voix robotiques qui prévalaient.
- Un contrôle vocal complet qui permet d'interagir avec l'ordinateur sans avoir à utiliser les mains.
- Des sous-titres en direct qui permettront aux utilisateurs de participer à la conversation lors de réunions virtuelles grâce à une petite interface mobile qui peut être déplacée n'importe où sur l'écran.
- La mise à niveau vers Windows 11 permettra également des options d'ajustements améliorés pour le daltonisme.

De plus, le présent rapport a été vérifié à l'aide de l'outil d'accessibilité de Microsoft Word. Aucun problème d'accessibilité n'a été détecté, ce qui indique que la lecture ne devrait présenter aucun obstacle pour les personnes en situation de handicap.

Communications, autres que les TIC

En ce qui concerne nos moyens de communication autres que les technologies de l'information et des communications, le Groupe Peoples travaille aux améliorations suivantes :

- Mettre en place des moyens de rétroaction améliorés et alternatifs, offrant notamment la possibilité aux répondants de demeurer anonymes.
- S'assurer que notre site Web et nos communications externes soient rédigés en langage clair, accessible à tous.
- Définir les acronymes utilisés afin de faciliter la compréhension de l'information transmise.
- Enrichir notre bibliothèque de formation de l'Académie d'apprentissage Peoples, avec des contenus axés sur l'accessibilité. En 2025, notre équipe a sélectionné les thèmes suivants pour sensibiliser les employés aux handicaps dits « invisibles ». Ces formations sont promues à l'interne et offertes gratuitement à l'ensemble du personnel :

1. Inclusion des personnes en situation de handicap : choisir les bons mots.
2. Le TDAH au travail
3. Inclusion des personnes en situation de handicap : comprendre le handicap dans le monde d'aujourd'hui
4. Neurodiversité au travail : introduction à la neurodiversité en milieu professionnel
5. Trousse de communication – devenir un communicateur efficace

Acquisition de biens, de services et d'installations

L'ergonomie a été mentionnée à **trois** reprises dans les réponses à notre sondage sur l'accessibilité de 2025. Lors des rénovations de bureaux effectuées en 2018, le Groupe Peoples a investi dans des chaises ergonomiques du fabricant *Herman Miller*. Ces chaises offrent un confort et un soutien ergonomique grâce à des dossiers rembourrés, des réglages de hauteur d'assise, des limiteurs de basculement et d'inclinaison synchrones, un réglage de l'angle d'assise vers l'avant et des accoudoirs entièrement réglables. Le Groupe Peoples a investi et continuera d'investir dans des bureaux ajustables en hauteur qui permettent aux utilisateurs de travailler assis ou debout selon leurs préférences. L'ergonomie demeurera au centre de nos préoccupations lors de l'aménagement de nouveaux espaces de travail.

Dans nos installations, une salle d'accessibilité sécurisée, ou salle de confinement temporaire, qui prévoit un accompagnement par jumelage, a été mise en place pour les personnes qui ne peuvent pas emprunter les escaliers en cas d'urgence ou lors d'un exercice d'évacuation. Le processus de communication commence lorsqu'un employé informe notre équipe des ressources humaines et de la culture d'entreprise de la nécessité de créer une salle d'accessibilité sécurisée. Dans le cadre de leur formation, les responsables de secteur et les préposés aux premiers soins de notre entreprise sont sensibilisés aux procédures d'urgence. En cas d'incident réel ou d'exercice d'évacuation, la direction de l'immeuble ainsi que le service d'incendie sont systématiquement informés. Tous ces renseignements sont détaillés dans notre plan d'intervention en cas d'urgence et communiqués avec l'entreprise par notre portail CSST.

Des protocoles de communication supplémentaires prévoient que les responsables de secteur signalent à la gestion de l'immeuble (qui informe ensuite les pompiers) lorsqu'une personne a recours à la salle. Tous les responsables de secteurs et les

préposés aux premiers soins à Groupe Peoples sont informés de l'existence de cette salle et de son rôle.

Enfin, alors que nous planifions de futurs déménagements ou rénovations de bureaux au cours de la prochaine année, l'accessibilité demeurera un critère intégré dès les premières étapes de réflexion et de décision.

Conception et prestation de programmes et de services

Bien que les réunions en présentiel aient été la manière traditionnelle de rassembler les employés, l'utilisation continue d'un environnement de travail hybride a donné aux employés et aux partenaires du Groupe Peoples la possibilité de se retrouver et d'échanger virtuellement. Grâce aux fonctionnalités de Microsoft Teams, les participants peuvent profiter d'un enregistrement des réunions et obtenir des transcriptions. Le Groupe Peoples demeure ouvert aux suggestions d'amélioration quant à l'accessibilité de ses programmes et services de formation.

Transport

Lorsqu'il organise le transport de ses employés qui doivent se déplacer dans le cadre de leur travail, le Groupe Peoples offrira des services de transport adapté sur demande. Cette mesure d'adaptation ne s'applique qu'aux déplacements à des fins professionnelles.

Consultations

Au cours des deux dernières années, le Groupe Peoples n'a pas seulement sondé ses employés pour connaître leur perception de l'accessibilité en milieu de travail, nous avons aussi sollicité un regard externe, notamment auprès d'[Excellence Canada](#), afin d'obtenir de la rétroaction sur nos plans et d'enrichir nos démarches.

L'an dernier, Excellence Canada a passé en revue notre plan d'accessibilité afin d'identifier nos bons coups et les points à améliorer. Leur rétroaction du plan de 2024 a été intégrée dans le présent rapport périodique, ce qui nous a permis de l'enrichir. Nous les remercions pour leur soutien et leurs conseils.

En 2025, nous avons de nouveau fait appel à Excellence Canada pour nous pencher sur notre rapport périodique. Le comité de révision d'Excellence Canada est composé de personnes en situation de handicap divers, comme l'autisme, les troubles de santé mentale, les limitations de mobilité et les déficiences visuelles. Leur analyse portait sur la prise en compte de différents types de handicaps, l'adéquation du rapport, les progrès réalisés, ainsi que l'atteinte des objectifs fixés. Voici un résumé de leurs commentaires qui seront intégrés dans les objectifs d'amélioration des prochains rapports.

- L'énoncé de l'équipe des ressources humaines et de la culture d'entreprise dans les affichages d'emploi a été bien reçu, mais il a été noté que certaines personnes pourraient hésiter à demander des mesures d'adaptation avant l'embauche, de peur de devoir révéler un handicap.
- La surcharge sensorielle a été reconnue comme un enjeu réel, et l'on propose un éclairage plus doux pour réduire la stimulation.
- Le plan d'urgence, la salle d'accessibilité sécurisée et le système de jumelage ont été salués.
- Mettre en place des options de contraste visuel, comme le mode sombre, sur l'ensemble des plateformes afin de favoriser le confort de lecture et améliorer la lisibilité.
- Suggestions d'inclusion de handicaps additionnels dans le plan :
 - Prévoir des lignes directrices pour accommoder les personnes ayant des troubles cognitifs ou de mémoire.
 - Tenir compte des réalités vécues par les personnes atteintes de douleur chronique ou de conditions qui limitent l'énergie.
 - Intégrer les troubles de la parole et prévoir des solutions non verbales pour les réunions et les processus d'embauche.
 - Adapter les contenus pour les personnes ayant une déficience visuelle : outils de grossissement, documents en gros caractères, contrastes élevés sur toutes les plateformes.
- Forces du rapport soulignées :
 - La mise à niveau vers Windows 11 avec ses fonctionnalités d'accessibilité intégrées.
 - La prise en compte de l'inclusion des environnements bâtis et des troubles invisibles.
 - La consultation d'organismes externes, comme Excellence Canada.
 - Les formations internes sur la neurodiversité et les handicaps.

- Accélérer le rythme des améliorations liées aux aménagements physiques.
- Créer une feuille de route claire distinguant les objectifs en cours des réalisations.
- Désigner des défenseurs de l'accessibilité et inclure des personnes en situation de handicap dans les processus de planification.
- Maintenir les efforts de formation en actualisant les contenus et les campagnes de sensibilisation.

En somme, Excellence Canada reconnaît que le Groupe Peoples a un plan structuré pour atteindre ses objectifs en matière d'accessibilité. Bien que certains domaines mériteraient plus de détails, les progrès accomplis jusqu'ici sont jugés excellents.

Si vous souhaitez consulter le rapport complet fourni par Excellence Canada, n'hésitez pas à communiquer avec nous.

Rétroaction

Plus tôt dans ce rapport périodique, nous avons présenté les commentaires recueillis à l'interne au sujet de l'accessibilité par l'entremise de notre deuxième sondage annuel.

Nous avons sondé les employés au sujet des situations, vécues ou observées, où des obstacles à l'accessibilité ont été rencontrés au sein de notre milieu de travail. Nous les avons également invités à réfléchir à l'environnement physique, aux outils technologiques utilisés au travail, ainsi qu'aux obstacles potentiels liés à un handicap invisible.

Afin d'améliorer nos pratiques, nous avons demandé à nos employés leurs suggestions, en les encourageant à envisager l'environnement de travail sous un angle différent de la norme. Par cet exercice, nous avons amené notre personnel à considérer l'environnement de travail sous un autre prisme dans le but de mettre cette réflexion et les constats qui en découlent au service d'une démarche collaborative.

Si des employés, partenaires ou parties prenantes ont d'autres questions ou commentaires sur notre plan d'accessibilité ou le présent rapport périodique, nous les encourageons fortement à nous les transmettre.

De plus, si vous avez rencontré des obstacles à l'accessibilité dans vos interactions avec notre entreprise, faites-le-nous savoir.

Nous accueillons également avec intérêt toute rétroaction ou recommandation concernant la façon dont le Groupe Peoples a mis en œuvre son plan d'accessibilité. Tous les commentaires reçus seront analysés par notre comité de santé et sécurité au travail (CSST) et pris en compte pour la mise en œuvre de mesures concrètes. Tous les commentaires seront consignés.

Il est possible de transmettre vos commentaires au Groupe Peoples par courrier, [adresse courriel](#) ou téléphone, ainsi que par l'entremise de notre formulaire en ligne ou de nos médias sociaux. Toutes les coordonnées se trouvent aux pages 3 et 4 du présent rapport. À ce jour, aucun des commentaires que nous avons reçus par ces moyens ne concernait l'accessibilité.