



# Plan d'accessibilité (de janvier 2025 à décembre 2026) pour la Manitoba Liquor & Lotteries

---

Le plan suivant souligne les réalisations de la Manitoba Liquor & Lotteries (MBLL) au cours des années civiles 2023 et 2024, ainsi que les mesures que la MBLL s'engagera à prendre au cours des années civiles 2025 et 2026.

## Table des matières

Aperçu des programmes et des services .....	2
Déclaration d'engagement .....	3
Réalisations en matière d'accessibilité en 2023 et 2024.....	4
Obstacles actuels à l'accessibilité .....	8
Mesures pour 2025 et 2026.....	11
Coordonnées.....	18

Cette publication est disponible en médias substituts sur demande.

## **Aperçu des programmes et des services**

La Manitoba Liquor & Lotteries (MBLL) est une société d'État de la province du Manitoba.

Nous distribuons et vendons des boissons alcoolisées, nous offrons des activités de jeu et de divertissement, et nous approvisionnons et distribuons du cannabis non médical aux détaillants de la province, le tout d'une manière socialement responsable.

En tant que société d'État, notre mandat consiste à fournir des revenus au gouvernement du Manitoba pour appuyer les programmes et les initiatives provinciaux dans des domaines comme les soins de santé, l'éducation, les services sociaux, le logement et l'infrastructure. Chaque année, la MBLL engage 2 % du revenu net annuel prévu pour les programmes de responsabilité sociale liés à l'alcool, au jeu et au cannabis.

En tant que détaillant, la MBLL exploite 63 Liquor Marts [magasins d'alcool] (dont 6 Liquor Mart Express) dans la province. À titre de distributeur, de grossiste et de détaillant d'alcool de la province, nous gérons la distribution d'alcool pour environ 1 800 clients commerciaux, y compris les titulaires de licence (bars, restaurants, vendeurs de bière dans les hôtels), les vendeurs d'alcool et les magasins de vins spécialisés, ainsi que les magasins d'alcool.

La MBLL possède et exploite les casinos Club Regent et McPhillips Station ainsi que le Club Regent Event Centre. Nous sommes également responsables de la tenue et de la gestion de 3 casinos des Premières Nations, de la gestion et de l'exploitation d'activités de jeu au Shark Club Gaming Centre for True North Sports & Entertainment, et de la prestation de jeux de hasard en ligne pour les Manitobains par l'entremise de PlayNow.com. Nous sommes également responsables de l'exploitation et de l'entretien du réseau d'appareil de loterie vidéo (ALV) de la province.

En tant que seul distributeur de produits de loterie, la MBLL gère un réseau de détaillants de loteries à l'échelle du Manitoba qui est responsable de la vente de produits et de services de loteries, menés et gérés sous l'autorité de la Western

Canada Lottery Corporation. (p. ex., Lotto 6/49, Lotto Max, Sport Select, Scratch n' Win). La MBLL est également le fournisseur exclusif de billets à languette et de papier de bingo dans la province.

À titre de grossiste et de distributeur de cannabis à des fins non médicales désigné par la province du Manitoba, la MBLL facilite l'achat et la livraison de transactions de cannabis à des fins non médicales entre les détaillants de cannabis et les producteurs autorisés.

La MBLL emploie environ 3 000 personnes dans ses bureaux, ses entrepôts, ses casinos et ses points de vente au détail à Winnipeg, à Brandon et à Morris. Mettre l'accent sur la durabilité et le bien-être des clients et des employés est au cœur de notre démarche commerciale.

## **Déclaration d'engagement**

La Manitoba Liquor & Lotteries (MBLL) croit en la diversité et l'inclusion. Nous sommes déterminés à assurer l'égalité d'accès et la participation de tous, quelles que soient leurs capacités. Nous sommes déterminés à traiter toutes les personnes de la façon qui leur permet de conserver leur dignité et leur indépendance. Nous sommes déterminés à cerner, à éliminer et à prévenir les obstacles à l'accessibilité et à respecter les exigences de la *Loi sur l'accessibilité pour les Manitobains*.

La MBLL surveille régulièrement ses activités en ce qui a trait à la *Loi sur l'accessibilité pour les Manitobains* et aux normes. Les politiques de la MBLL, y compris sa politique d'accessibilité, sont examinées et, au besoin, mises à jour pour en assurer l'uniformité. Ces politiques sont disponibles en médias substitués sur demande.

## Réalisations en matière d'accessibilité en 2023 et 2024

La Manitoba Liquor & Lotteries (MBLL) cherche continuellement à cerner, à éliminer et à prévenir les obstacles pour les personnes handicapées. Les réalisations passées se trouvent sur le site Web de la Société en cliquant sur le lien intitulé : [plans précédents](#).

Veillez noter que les réalisations mentionnées et menées à bien dans les plans d'accessibilité antérieurs ne figurent pas ci-dessous.

Au cours des années civiles 2023 et 2024, la MBLL a entrepris les mesures suivantes pour améliorer l'accessibilité pour ses clients et ses employés :

### Organisation

- Un nouveau cadre à long terme sur la diversité, l'équité et l'inclusion (DEI) a été élaboré par le Comité DEI. Ce nouveau cadre tient compte des considérations relatives à l'accessibilité pour les années 2023 à 2026.
- Les exigences en matière d'accessibilité ont été intégrées à la politique de développement de l'éducation de la Société.
- Une liste de spécifications en matière d'approvisionnement a été élaborée pour garantir la prise en compte des exigences d'accessibilité dans les contrats standard d'approvisionnement en biens et services.
- L'engagement envers l'AMA a été inclus dans l'aperçu général de toutes les demandes d'approvisionnement en biens et services. Tous les soumissionnaires sont tenus de démontrer qu'ils respectent les normes dans leurs soumissions.
- Engagement à accroître l'approvisionnement auprès de groupes méritant l'équité, y compris les personnes handicapées, dans les sections relatives aux qualifications de l'entreprise de toutes les demandes d'approvisionnement en biens et services.

### Service à la clientèle

- Mise à jour, en 2024, de la formation sur le service à la clientèle accessible pour assurer une conformité continue. En date de décembre 2024, le taux d'achèvement était de 70 %. Tous les employés devront suivre à nouveau la

formation sur la communication et le service à la clientèle accessibles d'ici le 30 janvier 2025.

- Le nouveau document sur les normes d'accessibilité de MBLL comprend des politiques et des procédures relatives aux animaux d'assistance.
- Certains jeux électroniques dans nos casinos sont dotés de fonctions d'accessibilité telles que le contrôle du volume pour répondre aux besoins des clients.
- Le Club Regent Event Centre dispose de sièges accessibles sur demande.
- Mise en place de toilettes privées universelles et accessibles dans les casinos McPhillips Station et Club Regent.

### **Information et communication**

- Une équipe de projet a été mise sur pied et s'est réunie tous les mois pour comprendre et respecter les obligations de la norme sur l'accessibilité en matière d'information et de communication.
- Des examens de l'accessibilité ont été menés — puis des modèles d'accessibilité ont été créés — pour le bulletin Liquor Mart Sip n' Savor, le calendrier électronique des Casinos of Winnipeg Club Card et les courriels de prévente du Club Regent Event Centre pour les événements à venir, afin de s'assurer que tous les bulletins comportent les caractéristiques d'accessibilité.
- Des vérifications professionnelles de l'accessibilité ont été menées pour les 8 sites Web de la MBLL pour la conformité de niveau AA des règles WCAG 2.1. Les conclusions de ces vérifications ont servi à apporter des améliorations supplémentaires aux sites et applications Web en matière d'accessibilité, ainsi qu'à maintenir la conformité des communications en ligne aux normes sur l'accessibilité.
- L'équipe de conception graphique a suivi une formation sur l'accessibilité et des séances de recyclage annuelles. Les employés appliqueront les connaissances acquises aux rapports, aux publicités, aux graphiques et aux créations vidéo.
- L'équipe des médias numériques a suivi une formation sur l'accessibilité et a appliqué les connaissances acquises au développement de contenu accessible

destiné au Web et aux médias sociaux, ainsi qu'à la création de documents accessibles.

- Une liste de vérification pour l'accessibilité des sites Web et des médias sociaux a été élaborée afin d'aider les créateurs de contenu lorsqu'ils publient du nouveau contenu en ligne.
- Le formulaire de demande de services pour le site Web et l'intranet a été mis à jour afin que les documents soumis pour être hébergés sur nos sites Web respectent les normes d'accessibilité.
- Les employés des services de communications ont intégré l'accessibilité dans toutes les communications internes sur tous les types de supports (affiches, messages électroniques, contenu pour le Web).
- La structure de l'intranet a été mise à jour pour répondre aux exigences du niveau AA des règles WCAG 2.1.
- Les employés des services des communications ont élaboré un guide de rédaction, intitulé *Do Write: MBLL Style Guide*, qui a pour but d'améliorer l'accessibilité des communications au sein de la Société. Plusieurs autres groupes ont demandé à recevoir une formation en personne sur les normes en matière d'accessibilité dans les communications.
- La sensibilisation face aux considérations en matière d'accessibilité chez les employés a été accrue en augmentant la cadence des communications internes portant sur des sujets liés à l'accessibilité. Il s'agissait notamment d'éléments d'intranet, d'affiches et de panneaux de signalisation pour le guide de rédaction *Do Write: MBLL Style Guide* et une table d'apprentissage virtuelle sur le thème des communications accessibles avec un intervenant de l'entreprise Squarely Accessible.

## **Emploi**

- Le nouveau Portail carrières comprend une déclaration sur les accommodements, et les candidats peuvent demander des mesures d'adaptation le cas échéant.
- La formation d'intégration des nouveaux employés est offerte dans des formats accessibles, sur demande.

- Les ressources humaines ont élaboré des questions normalisées pour le recrutement dans les magasins d'alcool afin de rationaliser le recrutement saisonnier tout en réduisant les obstacles pour les groupes en quête d'équité, y compris les personnes handicapées.
- Achat d'un dispositif d'assistance pour faciliter la communication avec les employés sourds et malentendants.
- Mise à jour du guide de formation en ligne pour les demandes d'indemnisation des accidentés du travail afin d'y inclure la procédure d'accommodement individualisée de retour au travail pour les employés qui ont été blessés au travail.
- Installation de 7 chaises d'évacuation sur des lieux de travail à plusieurs étages afin d'accommoder les employés lors d'évacuation d'urgence.
- Certains postes des services généraux sont demeurés hybrides en 2023 et 2024, ce qui a permis une souplesse accrue et un accès plus facile à l'emploi.

## **Environnement bâti**

### Magasins d'alcool

- Sept magasins d'alcool ont bénéficié d'améliorations en matière d'accessibilité dans le cadre du programme d'entretien et de modernisation de l'accessibilité. Parmi les améliorations, notons de nouvelles toilettes accessibles pour le personnel et des caisses accessibles à certains emplacements. À d'autres emplacements, on a amélioré l'accessibilité des toilettes du personnel grâce à une nouvelle robinetterie, de nouvelles portes et une nouvelle quincaillerie, et amélioré les vestibules et les portes extérieures. De plus, parmi les rénovations apportées au magasin d'alcool de Fort Garry, notons une caisse accessible et un accès amélioré au vestibule.

### Casinos

- Les casinos ont bénéficié d'améliorations de l'accessibilité dans le cadre du programme d'entretien et de modernisation de l'accessibilité. Les améliorations comprennent un nouveau bar satellite avec un espace client accessible et une nouvelle rampe d'accès à la scène au Club Regent Event Centre.

- Une confirmation a été obtenue des fournisseurs de jeux électroniques quant aux caractéristiques d'accessibilité des machines à sous et des ALV : hauteur accessible, volume réglable, gros caractères et écrans lumineux.
- Des espaces calmes ainsi qu'un certain nombre de jeux dotés de caractéristiques adaptées aux capacités sensorielles diminuées sont disponibles dans les casinos. De nombreuses machines à sous offrent suffisamment d'espace pour accueillir une personne de soutien.

#### Bureaux

- Les bureaux de Buffalo Place ont été dotés de nouvelles toilettes accessibles pour les femmes et de toilettes universelles sans distinction de sexe au sous-sol, de dispositifs d'ouverture automatique des portes dans les couloirs centraux et d'une fontaine à boire accessible à chaque étage. Plusieurs postes de travail réglables en position assise ou debout sont désormais installés dans l'ensemble du bâtiment.
- Les services centraux ont reçu 8 nouveaux dispositifs d'ouverture automatique des portes dans les zones passantes et les toilettes, ainsi qu'une table de pique-nique accessible aux fauteuils roulants.

## Obstacles actuels à l'accessibilité

Des consultations ont eu lieu avec des fournisseurs externes, des groupes de défense des intérêts des personnes handicapées, ainsi qu'avec des employés de la Manibota Liquor & Lotteries (MBLL) de tous les secteurs de la Société pour comprendre les obstacles potentiels. Voici quelques-uns des obstacles découverts dans le cadre de ce processus :

#### Obstacles physiques et architecturaux

- Bien que les installations soient continuellement mises à niveau pour en accroître l'accessibilité, ce ne sont pas tous les sites qui répondent actuellement aux exigences en matière d'accessibilité.



## **Obstacles au niveau de l'information et des communications**

- Le site Web interne, iNET, n'est pas entièrement accessible.
- PlayNow.com, un site de tierce partie, n'est pas accessible. Le personnel de la MBLL continue d'apporter des modifications lorsque cela est possible, mais le site présente des obstacles à l'accessibilité.
- Le site Web « Pause and Plan » nécessite des ajustements en matière d'accessibilité.
- La solution actuelle pour communiquer avec les employés sourds ne répond pas entièrement à nos besoins. Les obstacles à la communication persistent.
- Nos formations internes ne sont pas toutes entièrement accessibles.
- Le système téléphonique actuel n'accepte pas les appels téléphoniques des clients sourds.
- Les interphones des bureaux de la Société ne sont pas accessibles du point de vue de la hauteur et ne sont pas accessibles aux personnes sourdes ou aveugles.
- De nombreux dispositifs d'assistance continuent d'être mis gratuitement à la disposition des clients des casinos, mais les casques d'écoute ne sont pas encore disponibles pour les appareils de jeu.
- Alors que 95 % des jeux électroniques dans les casinos sont physiquement accessibles du point de vue de la conception des sièges, très peu de machines sont dotées de caractéristiques adaptées aux capacités sensorielles diminuées.

## **Obstacles systémiques**

- Le processus budgétaire lié aux dépenses d'accommodement des employés entrave l'accès des employés aux mesures de soutien.
- Le manque de sensibilisation des employés quant à l'accès aux mesures d'adaptation pose un obstacle à la fourniture de l'aide adéquate à ces employés.
- Les employés qui ont signalé un accommodement sur le lieu de travail au moment de l'embauche doivent le déclarer à nouveau au cours du processus d'intégration.
- Les employés n'ont pas tous accès aux licences de logiciels pour les caractéristiques d'accessibilité dont il est question lors de la formation Adobe et Microsoft.

- Certains employés se heurtent encore à des obstacles pour accéder à la formation leur permettant d'offrir un service à la clientèle accessible dans les postes clés de services au public (par exemple, la sécurité dans les casinos).

## Mesures pour 2025 et 2026

Les mesures continues indiquées ci-dessous représentent les initiatives que la Manitoba Liquor & Lotteries (MBLL) continuera de surveiller et d'exécuter au cours des 2 prochaines années.

Veuillez noter que les mesures mentionnées et prises dans les plans d'accessibilité antérieurs ne figurent pas ci-dessous.

### **1 : Processus à l'échelle de l'organisation pour assurer l'égalité d'accès et de participation des personnes handicapées**

#### **Mesures en cours**

- Le vice-président et secrétaire juridique et d'entreprise continue d'assumer la responsabilité exécutive et la supervision de la politique en matière d'accessibilité et de conformité.
- Le coordonnateur de l'accessibilité continue de consulter les intervenants internes pour intégrer les considérations relatives à l'accessibilité dans le plan d'accessibilité, surveiller les progrès, et faciliter la planification des priorités du plan. Le coordonnateur de l'accessibilité dirige également les consultations avec la communauté des personnes handicapées afin de cerner et d'éliminer les obstacles.
- Tous les employés ont un rôle à jouer dans la fourniture d'un service à la clientèle accessible, permettant l'accès à tous et à toutes en conformité avec les normes provinciales en matière d'accessibilité.
- Les clients et les membres de la communauté des personnes handicapées seront invités à faire part de leurs commentaires et à cerner les obstacles qui existent en milieu de travail et dans les installations destinées aux clients.
- L'équipe chargée de l'approvisionnement continuera à inclure un engagement en faveur des groupes méritant l'équité, y compris les personnes handicapées, dans les demandes d'approvisionnement en biens et services.
- L'équipe chargée de l'approvisionnement continuera à souligner notre engagement envers l'AMA dans toutes les demandes d'approvisionnement en biens et services.

## **Nouvelles initiatives et mesures**

- Les services de technologie de l'information (STI) élaboreront et appliqueront de nouvelles normes d'accessibilité standard pour toutes les demandes d'approvisionnement des STI afin de s'assurer que tous les nouveaux achats répondent aux exigences en matière d'accessibilité.
- L'équipe chargée des achats reçoit une formation officielle sur l'accessibilité.
- L'équipe chargée des achats veillera à ce que toutes les demandes de biens ou de services comportent une liste de contrôle aux fins d'examen de l'accessibilité.

## **Résultats attendus**

- La direction et les cadres supérieurs sont conscients des progrès réalisés relativement au plan d'accessibilité de 2 ans et appuient les mesures nécessaires pour respecter la *Loi sur l'accessibilité pour les Manitobains*.
- Le Comité de l'accessibilité et des services en français surveillera les progrès réalisés dans la mise en œuvre des mesures ou des initiatives indiquées dans le plan d'accessibilité de 2 ans.
- Le Comité de l'accessibilité et des services en français établira des attentes claires à l'égard des engagements et des exigences en matière d'accessibilité.
- Les obstacles cernés seront éliminés ou des mesures d'adaptation raisonnables seront mises en place.
- Le plan d'accessibilité actuel sera affiché sur le site Web [mbll.ca](http://mbll.ca) et disponible en médias substitués.

## **2 : Offrir un service à la clientèle accessible**

### **Mesures en cours**

- Un registre est tenu pour les demandes d'accessibilité reçues sur [accessibility@mbll.ca](mailto:accessibility@mbll.ca). Les employés reçoivent les outils et le soutien nécessaires pour offrir un service à la clientèle accessible lorsque des demandes sont reçues.
- Un processus de communication au public au sujet des obstacles temporaires est en place et a été communiqué aux employés concernés.
- Les lignes directrices sur l'accessibilité sont incluses dans les procédés de planification d'événements de la Société.

- L'enregistrement de la réunion publique annuelle continuera d'inclure le sous-titrage codé et un interprète en ASL à l'écran. Si l'assemblée publique annuelle reprend en personne, un interprète en ASL sera sur place.

### **Nouvelles initiatives et mesures**

- Une solution pour des capacités téléphoniques accessibles sera trouvée.
- Une approche plus formelle pour recevoir des commentaires de la communauté des personnes handicapées et de nos clients et employés sera envisagée.
- L'accessibilité des tables de jeux sera améliorée, en collaboration avec les fournisseurs, pour se conformer aux normes et aux exigences.

### **Résultats attendus**

- Le service à la clientèle sera amélioré dans tous les établissements de vente MBLL.
- Les employés sont formés pour cerner et éliminer les obstacles, répondre aux demandes de mesures d'adaptation des clients et offrir des solutions de rechange raisonnables lorsqu'un obstacle ne peut être supprimé dans les installations et lors d'événements publics.

## **3 : Fournir de l'information et des communications accessibles**

### **Initiatives en cours**

- L'équipe des médias numériques a entrepris une formation sur l'accessibilité et a appliqué les connaissances acquises au développement de contenu accessible destiné au Web et aux médias sociaux, ainsi qu'à la création de documents accessibles.
- Les employés de la MBLL continueront à recevoir une formation sur la communication accessible, conformément au guide de rédaction *Do Write: MBLL Style Guide*.
- L'adaptation des pages et des documents du site iNET aux normes d'accessibilité se poursuivra en 2025.
- La mise à jour de la page sur l'accessibilité du site Web de la Société se poursuivra.

- Le travail avec la BCLC se poursuivra pour s'assurer que le site Web hébergé de PlayNow.com, les applications Web, et tous les services à la clientèle connexes sont accessibles.

### **Nouvelles initiatives et mesures**

- Acquisition et mise en œuvre d'un nouveau logiciel de contrôle de l'accessibilité pour contribuer au respect continu des exigences en matière d'accessibilité du site Web.
- Acquisition et mise en œuvre d'un logiciel de communication pour communiquer avec les employés et les clients sourds.

### **Résultats attendus**

- L'information sur les engagements et les plans en matière d'accessibilité est claire et accessible.
- Les employés connaissent les moyens de communication et les formats accessibles pour améliorer le service à la clientèle.
- Tous les sites Web, applications Web, médias sociaux et bulletins gérés par la Société sont accessibles.

## **4 : Maintenir un milieu de travail accessible qui favorise une main-d'œuvre diversifiée**

### **Initiatives en cours**

- Les offres d'emploi sont examinées afin de supprimer les obstacles dans la mesure du possible.
- Le portail d'emploi comprend une déclaration demandant aux candidats s'ils ont besoin de mesures d'adaptation pour l'entrevue.
- Les partenariats de recrutement se poursuivent avec la communauté des personnes handicapées :
  - Project SEARCH – placements professionnels
  - Reaching E-Quality Employment Services (REES) – avis de postes à pourvoir
  - Manitoba Possible – avis de postes à pourvoir

- L'information sur la demande de mesures d'adaptation est à la portée de tous les employés, en particulier les nouveaux employés, pendant l'orientation. On continue à veiller à ce que les employés qui ont signalé un besoin d'adaptation du lieu de travail au moment de l'embauche n'aient pas besoin de le déclarer à nouveau.
- Le maintien du comité DEI qui réunit des employés de différents groupes d'équité en matière d'emploi pour discuter des questions de diversité, y compris les handicaps.
- Les fonctions liées à l'accessibilité sont proposées dans le cadre de la formation des employés afin de s'assurer qu'ils sont conscients des mesures d'adaptation disponibles.
- Les plans d'adaptation personnalisés sont décrits dans la politique d'adaptation en milieu de travail afin d'offrir aux employés un milieu de travail sécuritaire et productif.
- Le Système de notification de masse des employés avise les employés lorsque des événements dangereux se produisent sur leur lieu de travail ou à proximité. Ce système permet aux utilisateurs de courriels de la Société de recevoir des avis par courriel et des avis supplémentaires s'ils utilisent un téléphone cellulaire de la Société. Les employés qui n'ont pas de téléphone cellulaire de la Société ont la possibilité de recevoir ces avis sur leur téléphone cellulaire personnel.
- Les procédures d'accessibilité sont intégrées aux plans de sécurité incendie. On demande aux employés de déclarer eux-mêmes une incapacité temporaire ou permanente qui pourrait avoir une incidence lors d'une urgence en milieu de travail. Une copie des besoins de la personne est conservée dans les plans de sécurité-incendie de la propriété. Une personne de confiance est nommée et informée des besoins particuliers de la personne pendant une urgence en milieu de travail.
- Tous les nouveaux gestionnaires d'embauche sont tenus de compléter la formation sur la réduction des préjugés inconscients lors de l'embauche.
- Dans le cadre du cycle de l'évaluation du rendement, les instructions fournies aux superviseurs comprennent une étape voulant que ceux-ci discutent de façon

proactive avec leurs employés des obstacles en milieu de travail et des mesures d'adaptation.

- Les superviseurs suivront cette formation tous les quatre ans; la prochaine série de formation est prévue pour 2025.

### **Nouvelles initiatives et mesures**

- Sensibiliser davantage les employés à toutes les mesures d'adaptation liées à l'emploi.
- Encourager les employés à participer au prochain recensement des employés (près de 20 % n'y ont pas participé en 2021) afin d'avoir un pourcentage plus précis d'employés qui s'identifient comme ayant une incapacité. Au moment de la déclaration, 4,9 % des employés s'identifiaient comme ayant une incapacité. Cette proportion s'élevait à 5,5 % en 2021.
- Créer un tableau de bord DEI sur le site Web interne pour consulter les résultats du sondage DEI.
- Partager plus largement les possibilités d'emploi avec la communauté des personnes handicapées.

### **Résultats attendus**

- Atteinte de l'objectif provincial de 9 % en matière de diversité des employés.
- Conformité à la norme d'emploi en vertu de la *Loi sur l'accessibilité*.
- Des demandes d'emploi sont reçues de la part de personnes handicapées.
- Les descriptions de travail n'excluent pas déraisonnablement les personnes handicapées.
- Un processus d'entrevue qui ne créent pas d'obstacles pour les personnes handicapées.
- Les nouveaux employés savent comment demander et obtenir des mesures d'adaptation.
- Un réseau de collègues qui sont déterminés à donner des conseils sur les questions liées à la diversité, à l'équité et à l'inclusion en milieu de travail.



- Les employés sont appuyés et reçoivent la formation et les mesures d'adaptation nécessaires pour s'acquitter de leurs tâches au mieux de leurs capacités.

## **5 : Créer et entretenir des installations et des lieux de travail sans obstacle**

### **Initiatives en cours**

- Examen continu des installations et des lieux de travail afin de déterminer, d'accommoder temporairement et d'éliminer les obstacles.
- Poursuivre le programme annuel d'entretien et de modernisation de l'accessibilité pour un accès sans obstacle aux magasins d'alcool, aux casinos et aux installations de la Société.
- S'assurer que les futures acquisitions par bail et rénovations des installations et des sites respectent tous les codes de construction et règlements applicables en matière d'accessibilité.
- Continuer d'améliorer la signalisation d'orientation aux installations de la Société.
- Garder à jour les plans de sécurité incendie et les procédures d'évacuation.
- Accorder un accès complet aux animaux d'assistance dans tous les espaces réservés aux clients, et leur prévoir une place aux côtés de leur maître, au Club Regent Event Centre ainsi qu'aux autres endroits dans tout le casino où ont lieu des événements pour lesquels les places sont soit assignées ou soit disponibles selon le principe du premier arrivé premier servi.
- Placer les présentoirs promotionnels dans des endroits où ils ne nuisent pas à l'accès ou aux allées et venues, et s'assurer qu'ils sont produits dans un format qui peut être clairement visible par tous les clients.

### **Nouvelles initiatives et mesures**

- Envisager d'installer une salle de bain universelle supplémentaire au Club Regent Event Centre.
- Inclure dans les nouvelles constructions des sections de la 3e édition de la norme de conception 2015 de la Ville de Winnipeg, dont les exigences sont plus rigoureuses que celles du code du bâtiment.

- Mandater les stagiaires d'été d'évaluer physiquement les emplacements et de créer une liste de vérification des exigences en fonction des sections applicables de la 3e édition de la norme de conception 2015 de la Ville de Winnipeg.
- Tenir compte, dans nos casinos, de la nécessité d'avoir des jeux et des espaces adaptés aux capacités sensorielles diminuées.
- Prioriser la modernisation de 8 magasins d'alcool en milieu rural et de 22 magasins d'alcool en milieu urbain en 2023 et par la suite. Les améliorations comprendront le stationnement, le trottoir, l'entrée, le vestibule, le revêtement de sol, le point de vente, les bureaux et les toilettes.

### **Résultats attendus**

- Installations et lieux de travail sans obstacle.
- Les animaux d'assistance sont les bienvenus dans nos installations et nos lieux de travail.
- L'élimination et la prévention des obstacles sont incluses et prises en compte dans les futurs locaux loués, ainsi que dans l'entretien et les rénovations des installations, et ce, de façon continue.
- Des améliorations continues sont apportées en consultation avec la communauté des personnes handicapées.
- Amélioration de la signalisation d'orientation dans les points de vente au détail.
- Les plans d'intervention d'urgence sont conçus de manière à éliminer les obstacles pendant une urgence en milieu de travail.

## **Coordonnées**

Coordonnateur de l'accessibilité

1555, Buffalo Place, unité A

Winnipeg (Manitoba) R3G 3H3

**Téléphone** : 204-957-2500

**Courriel** : [accessibility@mbl.ca](mailto:accessibility@mbl.ca)

**Approuvé par :**

*[original signé en personne]*

---

Dan Ryall

Vice-président, secrétaire juridique et d'entreprise, et  
président, Comité de l'accessibilité et des services en français

**20 DÉCEMBRE 2024**

---

Date d'approbation