

Boîte à outils pour les magasins sur l'inclusion et l'accessibilité des personnes handicapées

Table des matières

1. Objectif.....	2
2. Leadership et culture en magasin	3
3. Sensibilisation aux personnes handicapées et renforcement de la confiance	4
4. Conseils pour un recrutement inclusif	6
5. Intégration et ajustements du lieu de travail	7
6. Expérience client.....	8
7. Accessibilité des magasins physiques et accessibilité numérique	11
8. Mise en place de partenariats en matière d'emploi au sein de la communauté	12
9. Annexe	14



**DIVERSITÉ
ÉQUITÉ
INCLUSION**


1. Objectif

Cette boîte à outils a été conçue pour aider les directeurs de magasin et leurs équipes de première ligne à **recruter, soutenir et maintenir en poste les personnes handicapées** et à **offrir une expérience inclusive et accessible tant aux employés qu'aux clients** dans leurs magasins. Elle est conçue pour être pratique, évolutive et adaptable à tous les formats de magasins et à toutes les fonctions.

Cette boîte à outils a été élaborée à partir des commentaires reçus des directeurs des magasins corporatifs à l'échelle du pays, des renseignements tirés des sondages menés dans le cadre de formations et d'ateliers sur la DEI, tels que *Comprendre, valoriser et soutenir la neurodiversité en milieu de travail*, des séances d'écoute et d'échange sur la DEI pour les personnes handicapées, ainsi que de ressources externes spécialisées. **Veillez noter** : Les mots soulignés violet ou les mots en survol mentionnés ci-dessous ne sont pas compatibles avec le format PDF, veuillez donc consulter le **Glossaire des termes DE&I et neurodiversité** pour les définitions.

Merci à tous les directeurs de magasin et à leurs équipes à l'échelle du pays d'avoir partagé leurs commentaires et expériences de collaboration avec les organisations partenaires dans le domaine de l'emploi au sein des communautés locales!

Que comprend la boîte à outils – fonctionnalités et ressources

- Dans cette boîte à outils, chaque section propose de brefs conseils pratiques, ainsi que des possibilités d'approfondir un sujet grâce aux expériences des directeurs de magasin à l'échelle du pays (identifiées par ce symbole ) et des liens vers des ressources supplémentaires.
- Cette boîte à outils a été conçue pour vous permettre de consulter directement la section qui vous intéresse, sans avoir à parcourir tout le document pour trouver le contenu que vous recherchez.
- **La neurodiversité est-elle également abordée dans cette boîte à outils?** Oui! La neurodiversité et les ressources associées sont également incluses dans cette boîte à outils, car les troubles neurodivergents (p. ex., l'autisme, le TDAH, la dyslexie et autres) sont reconnus comme des incapacités en vertu de la [Loi canadienne sur les droits de la personne](#) et des codes provinciaux des droits de la personne.
- Passez la souris sur les **mots soulignés en violet** pour découvrir une définition ou des renseignements clés! Ces termes et définitions figureront également dans le [Glossaire des termes relatifs à l'inclusion](#), situé dans l'annexe de la boîte à outils, à la fin de ce document.
- Accédez au [Répertoire national des organismes partenaires spécialisés dans les questions liées au handicap](#) au sein des communautés locales. Il se peut que toutes les régions ne soient pas représentées dans cette nouvelle ressource. Toutefois, l'équipe de la DEI mettra régulièrement à jour ce répertoire en fonction de vos commentaires.
 - Écrivez à DEI@sobeys.com pour nous communiquer les coordonnées d'un partenaire, qu'il s'agisse d'un nouveau partenaire ou d'un partenaire existant.

• Où trouver cette boîte à outils?

- Pour y accéder facilement, cette boîte à outils est hébergée sur le site DEI.sobeys.com
- Écrivez à DEI@sobeys.com pour obtenir la boîte à outils.

2. Leadership et culture de magasin

Principes directeurs

Diriger avec **empathie et volonté** contribue à instaurer une culture de confiance, de sécurité et d'inclusion. L'empathie n'est pas une simple compétence générale. C'est un comportement essentiel qui favorise la compréhension et l'alliance inclusive, et qui peut contribuer efficacement à atténuer les malentendus et même les conflits.

Question de réflexion sur « l'empathie » : « Que m'apprend cette action sur ce que pourrait ressentir un membre de l'équipe et sur ce dont il pourrait avoir besoin? »

Ce que toute équipe des magasins doit savoir

Rappels : Un handicap peut survenir à tout moment au cours d'une vie et se manifeste de différentes manières selon l'origine ethnique, le genre, la culture, l'orientation sexuelle, l'âge et d'autres aspects de la diversité. **Les employés sont aussi des clients** et vos meilleurs ambassadeurs de la marque! Une culture inclusive en milieu de travail peut avoir une incidence sur le succès commercial et l'identité de marque, tant au sein de la communauté que vous servez que pour l'ensemble de l'organisation.

1. En tant que directeurs de magasin, donnez l'exemple d'un comportement inclusif en :
 - renforçant la confiance grâce à des connaissances et à des occasions d'apprentissage partagées avec les collègues;
 - donnant un modèle à suivre pour l'empathie et la volonté afin de créer un espace propice au dialogue, à l'apprentissage et à la bienveillance;
 - vous entraînant à l'**écoute active** pour mener des conversations efficaces.
2. Célébrez les journées et les témoignages consacrés à l'inclusion des personnes handicapées – [consultez le Guide pratique sur l'inclusion](#).
3. Traitez immédiatement tout préjugé ou comportement inapproprié.
4. Faites en sorte que l'accessibilité, l'inclusion et la neurodiversité figurent régulièrement aux points à l'ordre du jour des réunions ou des caucus en magasin.

Exemples en milieu de travail

J'encourage tous les collègues qui rencontrent des difficultés avec les consignes ou les tâches à en parler, et nous ferons de notre mieux pour y remédier. Nous en discuterons lors des rencontres d'équipe et, de rencontres avec les directeurs, etc.

Nous avons transféré la salle à manger dans l'ancienne salle communautaire, accessible par ascenseur, afin que les employés qui ne peuvent pas monter les escaliers puissent, s'ils le souhaitent, continuer à participer aux événements organisés dans la salle à manger.

3. Sensibilisation aux personnes handicapées et renforcement de la confiance

Principes directeurs

Accessibilité et inclusion = un service de qualité pour tous! Les pratiques inclusives améliorent l'expérience de tous les membres de l'équipe et les clients, et pas seulement celle des personnes handicapées.

Ce que toute équipe en magasin doit savoir

Question de réflexion : Comment puis-je mieux comprendre la diversité au sein de ma communauté afin d'être mieux préparé à aider les clients et les membres de mon équipe?

- Consultez les données sociodémographiques sur la diversité de la zone commerciale de votre magasin pour mieux comprendre la composition de votre communauté. Pour toute question concernant ces données, veuillez communiquer avec votre gérant ou gérante de territoire.
- Commencez par les notions de base que tout le monde devrait connaître :
 - Les **préjugés inconscients** et comment ils peuvent influencer les interactions en milieu de travail;
 - Une gestion fondée sur l'empathie et la volonté de comprendre la diversité en milieu de travail.
- Les handicaps peuvent être des **handicaps visibles** (par exemple, mobilité, cécité) ou des **handicaps invisibles** (par exemple, sensoriels, cognitifs, liés à la santé mentale, à des maladies chroniques).
- De nombreux clients et collègues ne parlent pas de leur handicap. On parle parfois de **masquage**. Les raisons peuvent être variées et incluent la crainte d'être jugé injustement, le désir de préserver son indépendance, sa confidentialité et sa dignité, l'écart générationnel, certaines personnes ne se considérant pas comme handicapées.
- Chaque personne connaît mieux que quiconque ses propres besoins : ne faites pas de suppositions, posez la question avec respect.
- Consultez les formations en ligne [Introduction à l'inclusion des personnes handicapées](#) et [Au-delà des obstacles : guide sur l'inclusion des personnes handicapées](#)

Exemple en milieu de travail

J'ai reçu mon diagnostic de dyslexie qu'à 52 ans. Je ne comprenais donc pas pourquoi j'avais tant de mal à lire et à retenir de l'information. J'arrivais à gérer mes troubles d'apprentissage, mais une fois que j'ai reçu mon diagnostic, tout m'a semblé plus clair, et j'ai ressenti un grand soulagement en comprenant que c'était ainsi que fonctionnait mon cerveau. J'ai dirigé un magasin qui a connu un véritable succès, mais je dispose désormais de certains outils, comme des applications sur mon ordinateur et mon téléphone, qui m'aident à m'organiser, à accomplir mes tâches et à comprendre les informations. Ma dyslexie ne m'a pas freiné. Au contraire, elle a contribué à ma réussite, et aujourd'hui, j'ai envie d'en parler ouvertement pour que d'autres puissent en tirer des leçons.

Les bases du langage inclusif

- Utilisez un langage **centré sur la personne** ou **centré sur l'identité** selon les préférences de la personne.
- Évitez les suppositions, les propos empreints de pitié ou les discours « motivants ».
- Adressez-vous directement à la personne concernée, et non à un accompagnateur ou à une personne de soutien. Il peut s'agir, par exemple, d'une personne accompagnée par un interprète en langage des signes, d'un aidant, d'un membre de sa famille ou d'un ami. Il est d'usage de s'adresser toujours à la personne concernée, et non à sa personne de soutien.

REMARQUE : Ces renseignements ne sont présentés qu'à titre indicatif. La façon dont les personnes s'identifient à un handicap peut être très personnelle et les références et les termes employés peuvent évoluer au fil du temps et être interprétés différemment dans d'autres langues. Il est important de ne pas présumer d'un handicap chez une personne et de ne pas lui poser de questions à ce sujet, à moins que la personne décide d'elle-même de divulguer son handicap.

Exemples en milieu de travail

Certains membres du personnel d'Autism NS ou d'une autre organisation mettent à disposition des travailleurs de soutien pendant les premières semaines afin d'aider le nouveau membre de l'équipe à s'adapter à son nouvel environnement. Nous l'accueillons et lui expliquons les tâches qui lui incombent.

Notre personnel est à la disposition des clients aveugles pour les aider.

4. Conseils pour un recrutement inclusif

Principes directeurs

Axé sur les capacités, et non sur les lacunes : *l'accent est mis sur les compétences et les forces, et non sur les limites. La diversité des points de vue nous aide à refléter les communautés que nous servons, à dénicher les innovations et à créer de nouvelles possibilités pour nos clients.*

Ce que tout magasin doit savoir

Conception des postes

- Centrez les descriptions sur les **fonctions essentielles**, et non sur la manière dont les tâches ont « toujours été effectuées ».
- Utilisez un **langage clair** et des énoncés d'inclusion (p. ex., *des accommodements sont disponibles sur demande*).

Recherche de talents

- Collaborez avec des organisations spécialisées dans l'emploi des personnes handicapées, des établissements scolaires et des organismes communautaires (consultez le [Répertoire des organismes partenaires externes dans votre communauté](#) locale).
- Faites la promotion des offres d'emploi en utilisant des formats accessibles (p. ex., des annonces compatibles avec les lecteurs d'écran).

Bonnes pratiques en matière d'entretien

- Proposez de manière proactive des ajustements au poste ou au lieu de travail (p. ex., plus de temps, des conditions différentes).
- Posez des questions portant sur les compétences, et non des questions d'ordre médical ou personnel.
- Évaluez les candidats en fonction des résultats obtenus, et non en fonction du style de présentation attendu ou du contact visuel.

Exemple en milieu de travail

Notre magasin travaille en partenariat avec deux écoles secondaires depuis cinq ans, et plus récemment, depuis deux ans, avec Inclusion NB, afin d'offrir une expérience professionnelle à des personnes handicapées qui en sont à leur dernière année d'études... Je reçois en moyenne trois ou quatre étudiants par année scolaire, qui viennent soit le matin, soit l'après-midi, pour deux heures par jour. Ils s'occupent de placer les produits sur les tablettes, de préparer les commandes et de vérifier la rotation des stocks.

5. Intégration et ajustements du lieu de travail

Principes directeurs

La cohérence et la flexibilité impliquent des normes claires associées à des adaptations ou des ajustements **personnalisés** sur le lieu de travail.

Ce que toute équipe en magasin doit savoir

Intégration accessible

- Une approche unique ne convient pas à tous!
- Proposez des documents sous différents formats (numérique, gros caractères, sous-titres).
- Prévoyez des délais d'intégration flexibles si nécessaire.
- Désignez un accompagnateur expérimenté pour l'intégration, soit un autre membre de l'équipe ou une personne provenant d'une organisation partenaire pour l'emploi au sein de la communauté.
- Intégrez des contenus liés au handicap dans les formations d'intégration afin de sensibiliser les participants.
- Favorisez la compréhension de la diversité des membres de votre équipe.
- Mettez en place des entretiens de suivi à 30, 60 et 90 jours pour vous assurer que l'intégration se déroule comme prévu.

Adaptation du lieu de travail

- **Une approche unique ne convient pas à tous!** Chaque membre de l'équipe est unique. C'est pourquoi les adaptations ou les ajustements du lieu de travail doivent être personnalisés afin de répondre aux besoins individuels.
- L'obligation légale de prendre des mesures d'adaptation incombe à l'employeur.
- Les adaptations s'inscrivent dans un processus bien défini.
- Discutez-en avec votre partenaire d'affaires des RH.

Ajustement du lieu de travail (exemples en magasin)

- Modification des horaires ou des pauses.
- Réorganisation des tâches.
- Technologies et applications d'assistance.
- Casques d'écoute à suppression du bruit.
- Accompagnement professionnel.
- Aides visuelles pour les tâches (images remplaçant les instructions écrites).

Exemples en milieu de travail

Nous avons un employé malentendant dans notre magasin et nous avons demandé à l'ensemble du personnel de lui envoyer un message texte plutôt que de l'appeler par l'interphone.

Pour un membre de l'équipe ayant des problèmes de vision, nous avons mis en place des adaptations particulières, comme un manuel de codes en gros caractères et le marquage des allées à l'aide de ruban adhésif de couleur vive afin d'améliorer la visibilité.

Nous avons adapté l'emploi du temps, établi une routine pour l'employé et fabriqué un porte-clés avec des images pour l'aider à s'orienter dans le magasin.

Les employés handicapés se voient attribuer un accompagnateur sur leur lieu de travail lorsque cela s'avère nécessaire.

Registres de balayage illustrés plutôt que sous forme de descriptions écrites. Transmission des informations aux employés qui ne savent pas lire ou qui ont des problèmes de mémoire, notamment concernant les activités et les événements du magasin.

6. Expérience client

Principes directeurs

Faites preuve d'empathie et de volonté : *le handicap touche toutes les dimensions de la diversité, notamment l'origine ethnique, le genre, l'orientation sexuelle, la religion, la culture, l'âge et le statut socioéconomique. Solliciter les commentaires de nos clients peut nous aider à mieux comprendre les obstacles (et même les obstacles encore plus importants liés à ces intersections identitaires) que certains peuvent rencontrer lorsqu'ils évoluent dans cet environnement, et nous permettre de déterminer comment améliorer l'expérience de magasinage.*

Ce que toute équipe en magasins doit savoir

Une population croissante d'employés et de clients

- **Les personnes handicapées** constituent un marché de consommation important, avec un [revenu disponible annuel estimé à 1 000 milliards de dollars canadiens](#) si l'on inclut leur famille, leurs aidants et leurs amis! (disponible uniquement en anglais).
- Les taux d'invalidité augmentent avec l'âge, en particulier après 55 ans.
- De 2017 à 2022, ce sont les invalidités liées à la santé mentale, à la douleur et à la vue qui ont connu les hausses les plus importantes, contribuant ainsi le plus à l'augmentation du taux d'invalidité au Canada.
- Demandez aux clients leur avis sur leur expérience de magasinage peut fournir des renseignements précieux qui permettront d'apporter des ajustements du lieu de travail afin d'offrir des expériences de magasinage plus inclusives.

Accueil de la clientèle

- Proposez votre aide, ne l'imposez pas.
- Faites preuve de patience face aux différences de communication.
- Prévoyez du temps supplémentaire si nécessaire.
- Consultez les formations en ligne suivantes, disponibles sur Votre portail personnel ou Dayforce :
 - Comment puis-je vous aider? Guide sur la LAPHO (Dayforce, code du cours 126 dans Votre portail personnel).
 - Comment puis-je vous aider? – Manitoba (code du cours 448 dans Votre portail personnel).

Répondre aux besoins variés de notre clientèle

- **Mobilité**
 - Veillez à ce que les allées restent dégagées et accessibles.
 - Récupérez les articles sur demande.

Boîte à outils pour les magasins sur l'inclusion et l'accessibilité des personnes handicapées

- **Stimuli sensoriels**
 - Tenez compte des sensibilités sensorielles (lumière, bruit, toucher).
 - Proposez des options de paiement plus discrètes lorsque cela est possible.
 - Maintenez des horaires de magasinage adapté aux sensibilités sensorielles.
- **Communication**
 - Utilisez un langage clair et simple.
 - Fournissez du papier et un stylo ou des outils numériques.
 - Reconnaissez la présence des animaux d'assistance et assurez-vous qu'ils ne sont pas distraits.
- **Rétablissement du service**
 - Présentez vos excuses pour les obstacles rencontrés sans rejeter la faute sur la clientèle.
 - Réglez tout problème dès maintenant.
 - Recueillez les commentaires afin de vous améliorer.

Exemples en milieu de travail

Nous disposons de deux chariots motorisés, le chariot Caroline est à la disposition de nos clients et, le dimanche, et permet également de faire son magasinage dans un environnement qui tient compte des sensibilités sensorielles.

Nous avons un client qui vient faire ses courses chez nous et qui a besoin d'aide. Notre personnel de service l'accompagne, lui tenant le bras pour le guider dans le magasin, et l'aide à faire ses achats. Voici un exemple illustrant la manière dont notre équipe accompagne les clients handicapés.

Soirée de sensibilisation sensorielle. Célébrer les employés handicapés à l'occasion de leurs Journées nationales de reconnaissance.

Afin de garantir que les allées restent dégagées pour faciliter le magasinage de tous les clients, des chariots motorisés sont disponibles dans le hall d'entrée pour les personnes qui en auraient besoin. Le personnel est formé pour venir en aide à toute personne qui en ferait la demande.

7. Accessibilité des magasins physiques et accessibilité numérique

Principes directeurs

En supprimant un obstacle pour une personne, on peut aider d'autres personnes sur le lieu de travail. Instaurer une culture en milieu de travail où chacun peut s'exprimer librement permet de faire émerger de nouvelles idées et des innovations issues d'expériences vécues, qui peuvent déboucher sur des expériences plus inclusives pour un plus grand nombre de personnes.

Ce que toute équipe en magasin doit savoir

Liste de vérification des magasins

- Les entrées, les allées et les comptoirs sont accessibles.
- Appareils d'aide à la mobilité : triporteurs électriques,
- Une signalisation claire et bien contrastée.
- Des sièges mis à la disposition de la clientèle qui en a besoin.
- Dans la mesure du possible, veillez à ce que les tables, les systèmes de point de vente et les comptoirs soient à une hauteur adaptée.
- Formez les membres de votre équipe à guider les clients verbalement (p. ex. : « La caisse se trouve à trois mètres sur votre gauche »).
- Veillez à ce que les membres de votre équipe soient formés aux règles de conduite à respecter à l'égard des chiens d'assistance.
- Aidez les clients à atteindre les tablettes en hauteur ou à se repérer dans le magasin.

Accessibilité numérique

- Vérifiez que les fonctionnalités d'accessibilité (p. ex., pour l'utilisation d'un lecteur d'écran) sont activées dans les systèmes tels que les caisses libre-service.
- Abordez les technologies d'assistance telles que les applications de lecture vocale des messages, les casques d'écoute à suppression du bruit, les porte-noms adaptés, les lunettes à verres bleus pour réduire les reflets en magasin ou l'éclairage adapté aux collègues présentant des sensibilités sensorielles.

Exemples en milieu de travail :

Nous avons mis à disposition des porte-noms indiquant que l'un des membres de notre équipe est partiellement sourd, afin que notre clientèle en soit mieux informée.

Mots-codes utilisés pour signaler qu'une personne se sent dépassée.

Nous avons un... membre de notre équipe qui mesure moins d'un mètre vingt, et j'ai remarqué que lorsqu'il passait par les portes de l'arrière du magasin, il ne voyait pas qui arrivait, et j'ai entendu dire qu'il avait failli se faire renverser. J'ai donc installé une fenêtre à sa hauteur pour qu'il puisse voir qui arrivait et éviter de se faire renverser. J'ai placé des tabourets près de l'horodateur, dans la salle à manger et dans les toilettes pour qu'il puisse atteindre le lavabo, etc. J'ai également remarqué qu'il n'arrivait pas à atteindre les distributeurs de savon. Je lui ai donc fourni un flacon de savon à mains qu'il garde dans l'armoire des toilettes, là où il sait qu'il se trouve.

8. Mise en place de partenariats en matière d'emploi au sein de la communauté

Principes directeurs

Être un employeur inclusif, à l'image de la communauté, permet de mieux établir des liens avec une clientèle diversifiée.

Ce que toute équipe en magasin doit savoir

- Établissez des partenariats avec des organisations locales œuvrant pour l'emploi et la défense des droits des personnes handicapées afin de renforcer les capacités en matière d'intégration des nouveaux employés, d'accompagnement professionnel, de formation des membres de l'équipe, d'éducation et de sensibilisation
- Participez aux initiatives d'inclusion communautaire en invitant les équipes des magasins à en discuter et à les mettre en œuvre

Remarque : ces recommandations peuvent ne pas s'appliquer aux lieux de travail syndiqués.

Exemples en milieu de travail

Jeff Hanevich, directeur du magasin Safeway du Sherwood Park Mall, collabore depuis plusieurs années avec la section locale [d'Inclusion Alberta](#) pour recruter des personnes présentant un handicap intellectuel. Ils fournissent des mentors qui accompagnent les employés présentant un handicap intellectuel pendant leurs quarts de travail, contribuent à leur formation et aident les équipes à comprendre les besoins de chacun, créant ainsi un environnement accueillant pour tous. Son « ... **équipe s'est vraiment mobilisée pour aider... les employés à réussir... Il en résulte un véritable esprit d'équipe et de camaraderie. Les clients ont également fait savoir qu'ils appréciaient le fait que nous soyons une entreprise inclusive.** »

Tracy DeWolf, directrice du magasin Sobeys de Mountain Road, Moncton, N.-B., et l'équipe de son magasin ont récemment été désignés « Champions de l'inclusion 2026 » par [Inclusion NB](#) pour leur engagement continu à offrir une formation de compétences professionnelles aux élèves du secondaire présentant un handicap intellectuel. Notre magasin collabore depuis cinq ans avec deux écoles secondaires locales et, depuis deux ans, avec Inclusion NB, afin d'offrir une expérience professionnelle à des personnes handicapées en dernière année d'études. Par exemple, nous avons, en moyenne, trois ou quatre élèves par année scolaire, soit le matin ou l'après-midi pour deux heures par jour. Ils s'occupent de placer les produits sur les tablettes, de préparer les commandes et de vérifier la rotation des stocks. L'un des étudiants, qui a depuis obtenu son diplôme... travaille désormais avec nous. Il s'occupe des commandes et effectue des contrôles de rotation dans notre rayon épicerie. C'est une personne extraordinaire qui est devenue un membre clé de notre équipe. Pour moi, l'inclusion signifie que personne n'est laissé de côté! Démontrez chaque jour à votre équipe que l'inclusion est importante. Communiquez avec votre communauté afin de déterminer des façons de lui venir en aide, cela peut faire bouger les choses.

9. Annexe

- [Glossaire des termes relatifs à l'inclusion](#)
- [Affiches par thème](#) :
 1. Définition d'un handicap
 2. Conseils pour un langage inclusif envers les personnes handicapées
 3. Préjugé inconscient
 4. Ajustements du lieu de travail
 5. Le handicap au Canada
 6. Langage inclusif
 7. Signes de surcharge sensorielle
 8. Qu'est-ce que la neurodiversité?
 9. Écoute active
 10. Tous les handicaps sont valables
- [Guide pratique sur l'inclusion \(mars à août 2026\)](#)
- [Répertoire des organismes partenaires externes dans votre communauté](#)
- **Liens vers les formations en ligne et les ateliers internes :**
 - L'inclusion commence par soi-même (préjugés inconscients) (Disponible en Dayforce ; et du cours 1026 dans Votre portail personnel)
 - Introduction à l'inclusion des personnes handicapées (Disponible en Dayforce ; et sur Votre portail personnel : 1026)
 - [Au-delà des obstacles : guide sur l'inclusion des personnes handicapées](#)
 - Comprendre, valoriser et soutenir la neurodiversité en milieu de travail (courriel : DEI@sobeys.com)
 - Comment puis-je vous aider? Guide sur la LAPHO (Disponible en Dayforce; et du cours 126 dans Votre portail personnel)
 - Comment puis-je vous aider? – Manitoba (code du cours 448 dans Votre portail personnel)
- **Liens vers des ressources externes :**
 - Webinaires externes : [Centre canadien pour la diversité et l'inclusion \(CCDI\)](#) – créez un compte en utilisant votre adresse courriel de Sobeys
 - [Le milieu de travail inclusif](#)
 - [Conseil canadien de la réadaptation en milieu de travail : Trousse d'outils pour l'intégration des personnes handicapées](#)

Pour toute question concernant cette boîte à outils ou le répertoire des organisations partenaires, veuillez communiquer avec DEI@sobeys.com.

Merci de votre soutien habituel pour faire progresser l'accessibilité et l'inclusion chez Sobeys inc.