



Updated May 2021

Accessibility for Ontarians with Disabilities Act, 2005 ("AODA") Multi-Year Accessibility Plan

This is the Multi-Year Accessibility Plan (the "**Plan**") which outlines the strategy that Lululemon Athletica Canada Inc. ("**lululemon**") will put in place to identify, prevent and remove barriers from our workplace and stores, improve opportunities for persons with disabilities to access and engage in and with our business and comply with the requirements of the *Integrated Accessibility Standards* under the *Accessibility for Ontarians with Disabilities Act, 2005* ("**AODA**").

This Plan will be reviewed and updated on a regular cadence.

Statement of Commitment

lululemon is committed to identifying and meeting the accessibility needs of persons with disabilities in an effective, appropriate and timely manner through compliance with the AODA. lululemon's goal is to foster an inclusive organizational culture that is guided by the principles of the AODA, which include: dignity, independence, integration and equal opportunity.

Policies

lululemon has implemented an AODA Policy that applies to all Ontario-based lululemon employees, volunteers and persons who provide goods, services or facilities on behalf of lululemon in Ontario, as applicable, to ensure that guests with disabilities are treated with respect and dignity in their shopping experience at lululemon, and that prospective and current employees do not face barriers to gaining employment, working or continuing to work at lululemon because of disabilities (the "**Policy**"). lululemon incorporates the detailed information contained in the Policy into this Plan by reference.

Training

lululemon provides training to all of its employees in Ontario on the AODA and on the *Human Rights Code* (Ontario) as it pertains to persons with disabilities (“**AODA Training**”). AODA Training is provided as part of orientation for all new hires in Ontario. lululemon maintains records of all Training. Training will be provided to volunteers and those who provide goods, services or facilities on behalf of lululemon in Ontario, where applicable, as well as those who participate in developing lululemon’s policies. The training provided will take into consideration and be appropriate to the duties of those receiving the training.

Information and Communications

lululemon is committed to meeting the communication needs of persons with disabilities.

lululemon uses the World Wide Web Consortium Web Content Accessibility Guidelines (“**WCAG**”) 2.0 as reference to ensure the web content made available from its website is accessible for individuals with disabilities. An audit of the website was performed in 2019 and will be performed in 2021 and periodically thereafter to evaluate conformity with WCAG 2.0 Level AA. We will continue to implement recommended changes, except where meeting the requirement(s) of WCAG 2.0 Level AA is not practicable.

lululemon will ensure that its process for receiving and responding to feedback is accessible to persons with disabilities by providing, or arranging for the provision of, accessible formats and communications supports, upon request.

Upon request, lululemon will arrange for the provision of accessible formats and communication supports for persons with disabilities in a timely manner that takes into account each person’s accessibility needs due to disability and (if applicable) at a cost that is no more than the regular cost charged to other people.

Employment

lululemon’s policies and practices are intended to build an inclusive and accessible work environment that is free from discrimination and harassment.

lululemon will accommodate persons with disabilities during our recruitment, assessment and hiring processes, including advising employees and the public about the availability of accommodation for applicants with disabilities. If a selected job applicant requests accommodation in the hiring process, lululemon will consult with the individual and provide or arrange for the provision of suitable accommodation that takes into account the applicant's disability-related needs.

lululemon will accommodate employees with disabilities during their employment including developing individual accommodation plans for employees with disabilities and return to work processes for employees who have been absent from work due to a disability. lululemon will also provide individualized workplace emergency response information to employees with disabilities where the disability is such that individualized information is necessary and lululemon is aware of the need for accommodation and will ensure that the necessary assistance is provided to such employees in the event of an emergency. lululemon will review and update such emergency response information as required by the AODA and the Policy.

lululemon will take into account the accessibility needs of employees with disabilities, as well as individual accommodation plans, when conducting performance management, providing career development and advancement to employees, or when redeploying employees.

Kiosks

lululemon will have regard to the accessibility for persons with disabilities should it design, procure or acquire self-service kiosks or point of sale devices by considering what accessibility features could be built into kiosks to best meet the needs of our guests.

Built Environment

Where applicable, lululemon will adhere to the obligations and technical requirements of the *Integrated Accessibility Standards* when constructing new or redeveloping exterior paths of travel, off-street parking lots, service counters, fixed queuing guides and waiting areas, as applicable.

For more Information and to provide Feedback

For more information on this Plan, please contact our Guest Education Center:

Phone: 1-877-263-9300

Email and Live Chat options are available at: shop.lululemon.com

Accessible formats of this document are available upon request from our Guest Education Center.

Mise à jour : mai 2021

Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario de 2005 (« LAPHO ») Plans d'accessibilité pluriannuels

Le présent plan d'accessibilité pluriannuel (le « **plan** ») décrit la stratégie que Lululemon Athletica Canada Inc. (« **lululemon** ») mettra en œuvre pour déterminer, prévenir et éliminer les obstacles dans son milieu de travail et ses magasins, améliorer les possibilités pour les personnes handicapées d'accéder à ses activités et de s'y engager, et se conformer aux exigences des *normes d'accessibilité intégrées* en vertu de la *Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario de 2005* (« **LAPHO** »).

Ce plan sera révisé et mis à jour à intervalles réguliers.

Déclaration d'engagement

lululemon s'engage à évaluer et à satisfaire les besoins en matière d'accessibilité des personnes handicapées de manière efficace, appropriée et en temps opportun, conformément à la LAPHO. L'objectif de lululemon consiste à promouvoir une culture organisationnelle inclusive guidée par les principes de la LAPHO, notamment la dignité, l'autonomie, l'intégration et l'égalité des chances.

Politiques

lululemon a mis en œuvre une politique conforme à la LAPHO qui s'applique à tous les employés de lululemon basés en Ontario, bénévoles et personnes qui fournissent des biens, des services ou des installations au nom de lululemon en Ontario, selon le cas, afin de garantir que les invités handicapés sont traités avec respect et dignité lors de leur expérience de magasinage chez lululemon, et que les employés actuels et potentiels ne rencontrent pas d'obstacles à l'emploi, au travail ou à la poursuite de leur travail chez lululemon en raison d'un handicap (la « **Politique** »). lululemon renvoie aux informations détaillées de la Politique dans ce plan.

Formation

lululemon offre à tous ses employés en Ontario une formation sur la *LAPHO* et sur le *Code des droits de la personne* (Ontario) en ce qui concerne les personnes handicapées (« **formation sur la LAPHO** »). La formation sur la LAPHO est offerte dans le cadre de l'orientation de tous les nouveaux employés en Ontario. lululemon conserve tous les dossiers relatifs aux formations suivies. Une formation sera offerte aux bénévoles et à ceux et celles qui fournissent des biens, des services ou des installations au nom de lululemon en Ontario, le cas échéant, ainsi qu'à ceux et celles qui participent à l'élaboration des politiques de lululemon. La formation sera adaptée aux tâches des personnes qui la suivent.

Information et communications

lululemon s'engage à répondre aux besoins en matière de communication des personnes handicapées.

lululemon se réfère aux règles pour l'accessibilité des contenus Web (« **WCAG** ») 2.0 du consortium W3C afin d'assurer l'accessibilité de son site Web aux personnes handicapées. Une vérification du site Web a été effectuée en 2019, elle sera répétée en 2021, puis à intervalles réguliers par la suite, afin d'évaluer sa conformité à la norme WCAG 2.0, niveau AA. Nous continuerons à mettre en œuvre les modifications recommandées, sauf lorsque le respect des exigences du niveau AA des WCAG 2.0 n'est pas réalisable.

lululemon s'engage à assurer l'accessibilité de son processus de traitement des commentaires pour les personnes handicapées en proposant ou en arrangeant, sur demande, des formats accessibles et des outils de communication adaptés.

À la demande, lululemon s'engage à adapter les formats et à fournir des outils de communication accessibles aux personnes handicapées dans un délai raisonnable. Cela sera fait en prenant en compte les besoins particuliers de chaque individu en fonction de son handicap. Le coût ne devra pas dépasser celui du service pour les autres.

Emploi

Les politiques et pratiques de lululemon visent à créer un environnement de travail inclusif et accessible, exempt de toute forme de discrimination et de harcèlement.

lululemon prendra les mesures nécessaires pour accommoder les personnes handicapées pendant les processus de recrutement, d'évaluation et d'embauche, notamment en informant les employés et le public de la disponibilité de mesures d'adaptation pour les candidats handicapés. Si une personne sélectionnée demande des mesures d'adaptation pendant le processus de recrutement, lululemon s'engage à collaborer avec elle pour trouver et mettre en place des ajustements appropriés qui tiennent compte de ses besoins découlant de son handicap.

lululemon mettra en place des mesures d'adaptation pour ses employés handicapés. Ces mesures comprennent l'élaboration de plans d'adaptation individuels pour les employés ayant un handicap et des processus de retour au travail pour les employés qui ont été absents en raison d'un handicap. lululemon fournira également des renseignements personnalisés sur les mesures d'urgence au travail aux employés handicapés lorsque leur handicap nécessite des renseignements personnalisés et que lululemon est consciente de la nécessité de prendre des mesures d'adaptation. Elle veillera à ce que l'aide nécessaire soit fournie à ces employés en cas d'urgence. lululemon examinera et mettra à jour ces informations d'urgence conformément à la LAPHO et à la politique.

lululemon tiendra compte des besoins en matière d'accessibilité des employés handicapés, ainsi que des plans d'adaptation individuels, lors de l'évaluation du rendement, de l'élaboration des plans de perfectionnement et d'avancement des employés, ou lors de la réaffectation du personnel.

Kiosques

lululemon tiendra compte de l'accessibilité pour les personnes handicapées lors de la conception, de l'achat ou de l'acquisition de kiosques libre-service ou d'appareils de point de vente, en examinant les caractéristiques d'accessibilité qui pourraient être intégrées aux kiosques afin de répondre au mieux aux besoins de nos invités.

Environnement aménagé

Si nécessaire, lululemon s'assurera de se conformer aux *normes d'accessibilité intégrées* lors de la construction ou de la rénovation de voies de circulation extérieures, de stationnements hors rue, de comptoirs de service, de guides fixes pour les files d'attente et de zones d'attente.

Pour plus d'informations et pour nous faire part de vos commentaires

Pour plus d'informations sur ce plan, veuillez contacter notre Centre d'éducation pour invités :

Téléphone : 1 877 263-9300

Les options de courriel et de clavardage en direct sont indiquées à l'adresse suivante : shop.lululemon.com

Des versions accessibles de ce document peuvent être demandées au Centre d'éducation pour invités.