



RAPPORT D'AVANCEMENT EN MATTÈRE D'ACCES

1^{er} juin 2026

Contenu

APERÇU	3
GÉNÉRAL	3
CONSULTATIONS	4
COMMENTAIRES	5
1. EMPLOI	6
2. COMMUNICATION, AUTRE QUE LES TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION ET DES COMMUNICATIONS	8
3. L'ACQUISITION DE BIENS, DE SERVICES ET D'INITIATIVES D'INSTALLATIONS	10
4. TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION ET DES COMMUNICATIONS	10
5. L'ENVIRONNEMENT BÂTI	13
6. LA CONCEPTION ET LA MISE EN ŒUVRE DE PROGRAMMES ET DE SERVICES	14
7. TRANSPORT	15

APERÇU

Au cours de cette période de déclaration, des améliorations ciblées ont été mises en œuvre pour renforcer l'accessibilité globale des documents, des systèmes et des communications de Haventree. Ces initiatives visaient à garantir que l'information est claire, inclusive et accessible à divers publics, tout en restant conforme aux normes de l'organisation et aux considérations juridiques applicables.

Des considérations relatives à l'accessibilité ont été intégrées à l'ensemble des systèmes, des outils et des cadres structurels de Haventree afin d'améliorer la clarté, la cohérence et la lisibilité. Là où il est approprié, les processus complexes ou ambigus ont continué d'être examinés et affinés afin de favoriser une compréhension en langage clair, une communication respectueuse et neutre, ainsi qu'une navigation facile pour les personnes ayant des besoins, des capacités et des préférences de communication variés.

Une attention particulière a été accordée à la façon dont le contenu lié à l'accessibilité est présenté et diffusé, afin de garantir qu'il favorise la transparence, la compréhension éclairée et l'accès équitable à l'information. Les considérations comprenaient la cohérence de la terminologie, la structure logique et la suppression des obstacles potentiels qui pourraient limiter la compréhension ou la convivialité.

Collectivement, ces améliorations contribuent à une expérience plus inclusive et accessible dans l'ensemble de l'organisation, et témoignent de l'engagement de Haventree envers l'accessibilité, l'équité et l'amélioration continue. Les considérations d'accessibilité continueront d'être intégrées à mesure que les documents, les systèmes et les communications évoluent pour répondre aux besoins émergents et aux meilleures pratiques.

GÉNÉRAL

En conformité avec la Loi canadienne sur l'accessibilité (LCA) et le Règlement sur l'accessibilité au Canada, toutes les organisations relevant de la réglementation fédérale sont tenues d'élaborer, de publier et de maintenir un Plan d'accessibilité. Ce plan explique comment les obstacles sont identifiés, éliminés et prévenus dans les principaux domaines prioritaires.

La Banque Haventree, une banque canadienne de niveau I réglementée au niveau fédéral, fonctionne avec une équipe d'environ 280 professionnels qualifiés et se spécialise dans les solutions hypothécaires alternatives et les produits de dépôt de certificats de placement garanti (CPG) assurés. Dans le cadre de notre engagement envers l'accessibilité, nous travaillons activement à améliorer l'équité et l'inclusion pour les employés, les clients et les partenaires qui vivent avec un handicap.

La Banque a désigné le chef principal des ressources humaines (CPRH) comme point de contact responsable de la réception et du traitement des commentaires concernant

l'accessibilité. Les particuliers sont encouragés à partager leurs expériences ou à demander une copie du Plan d'accessibilité de la Banque en utilisant l'un des canaux de communication accessibles suivants :

Courriel : accessibility@haventreebank.com

Adresse : Commentaires sur l'accessibilité

Banque Haventree

P.O. Box 1160 STN TD

Toronto (Ontario) M5K 1P2

Sans frais : 1 855 272 0051

La rétroaction sera accusée réception en temps opportun et traitée conformément aux procédures de rétroaction en matière d'accessibilité de la Banque. Des formats alternatifs de ce plan sont également disponibles sur demande pour répondre aux besoins d'accessibilité individuels.

CONSULTATIONS

La Banque Haventree s'engage à mener des consultations significatives pour éclairer ses efforts en matière d'accessibilité. Les consultations sont menées au moyen d'une combinaison de mécanismes internes de rétroaction, de sondages et d'engagement spécifique aux projets afin d'aider à identifier les obstacles et à favoriser l'amélioration continue.

Bien que la Banque n'ait pas fait appel à des fournisseurs externes d'accessibilité de façon continue pendant la période visée par le rapport, un expert en accessibilité a été consulté lors de la refonte et du redéveloppement du site web de la Banque. Cet engagement a permis de fournir des conseils et des recommandations sur les pratiques exemplaires en matière d'accessibilité afin de favoriser une expérience numérique inclusive et de s'harmoniser avec les normes d'accessibilité reconnues.

Au sein de la Banque Haventree, nous encourageons activement les employés, avec ou sans handicap, à partager leurs expériences, leurs points de vue et leurs commentaires concernant l'accessibilité. Une consultation ouverte est soutenue par des canaux de communication réguliers et des conversations collaboratives, permettant aux employés de soulever des préoccupations et de suggérer des améliorations dans un environnement favorable.

Bien que la Banque n'ait reçu aucune plainte concernant la façon dont elle traite les questions d'accessibilité, la Banque Haventree reconnaît que des obstacles peuvent encore exister. La Banque demeure déterminée à identifier et à répondre de manière proactive aux besoins en matière d'accessibilité grâce à une évaluation continue, à la formation des employés et à une consultation continue.

Les données recueillies grâce à ces activités de consultation aident à éclairer la planification de l'accessibilité et à favoriser le développement continu d'un milieu de travail plus inclusif et exempt d'obstacles

COMMENTAIRES

La collecte de commentaires fait partie intégrante de l'engagement de la Banque Haventree à créer un environnement inclusif, respectueux et accessible. La rétroaction permet à la Banque de mieux comprendre où se situent les obstacles et d'identifier des occasions d'améliorer l'expérience des personnes handicapées. Elle renforce également la sensibilisation aux perspectives diverses des employés et des clients, ce qui favorise des services, des interactions et des pratiques de milieu de travail plus inclusifs.

La Banque invite activement les commentaires sur l'accessibilité et aborde toutes les suggestions avec ouverture d'esprit, responsabilité et un engagement envers l'amélioration continue. Tous les commentaires reçus sont examinés attentivement et des mesures appropriées sont prises pour améliorer les politiques, les pratiques et les procédures au besoin. Les préoccupations sont traitées rapidement et avec respect, et la confidentialité des personnes fournissant des commentaires est toujours protégée.

En conformité avec les exigences en matière d'accessibilité, les politiques de rétroaction et les documents connexes sont disponibles dans des formats alternatifs sur demande.

Les plaintes relatives à l'accessibilité sont traitées rapidement et efficacement. Les réponses et les mises à jour sont fournies dans des formats qui répondent aux besoins d'accessibilité de la personne. Dans le cadre du processus de rétroaction, la Banque examine la façon dont les accommodements sont gérés, y compris les mesures prises lorsqu'une plainte ou une préoccupation est reçue.

Canaux de rétroaction

De manière à recueillir des commentaires anonymes et non anonymes, la Banque Haventree a mis en place plusieurs options de signalement facilement accessibles :

- Des outils de sondage en ligne accessibles permettent aux individus de partager leurs commentaires de façon anonyme sans fournir d'informations personnelles permettant de les identifier.
- Des boîtes de commentaires sécurisées sont disponibles dans les bureaux, permettant aux employés de soumettre des commentaires de manière confidentielle et sans identification.
- Commentaires non anonymes par l'intermédiaire des systèmes RH (Nouveau) : Une nouvelle section facultative a été ajoutée au Système d'information des ressources humaines (SIRH) pour donner aux employés la possibilité de communiquer des renseignements et des besoins de soutien liés à l'accessibilité. Cette section comprend une question volontaire demandant à un employé s'il a des besoins en matière d'accessibilité ou des mesures d'adaptation qui l'aideraient à exercer ses fonctions

plus confortablement et efficacement. Lorsque cette information est divulguée, elle appuie les discussions sur les mesures d'adaptation en temps opportun et de manière appropriée.

Ces mécanismes de rétroaction garantissent aux individus de multiples façons flexibles de partager leurs commentaires et de favoriser une culture de confiance, d'inclusion et d'amélioration continue.

1. EMPLOI

INITIATIVES

1,1 Engagement envers un emploi accessible et inclusif

La Banque Haventree demeure engagée à identifier, à éliminer et à prévenir les obstacles au sein des pratiques d'emploi, en conformité avec la Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario (LAPHO). Grâce à une combinaison de saine gouvernance, de pratiques axées sur les employés, de systèmes accessibles et de technologies inclusives, l'accessibilité continue d'être intégrée à l'ensemble de l'expérience employé. Des outils numériques accessibles, y compris un agent de soutien RH interne, sont également utilisés pour faciliter l'accès des employés à l'information relative au milieu de travail. D'autres détails sont décrits dans la section des technologies de l'information et des communications.

En permettant aux employés d'obtenir du soutien et des réponses de manière autonome et dans des formats accessibles, ces outils contribuent à promouvoir l'équité, la cohérence et l'inclusion tout au long du cycle de vie de l'emploi.

1.2 Soutenir le bien-être des employés et réduire les obstacles à la participation

La Banque Haventree continue de renforcer ses pratiques d'emploi inclusives et accessibles en améliorant le soutien aux employés qui réduisent les obstacles à la participation aux différentes étapes de la vie et en fonction des différents besoins.

Au cours de la période visée par le rapport, la Banque a mis en place et maintenu une série d'améliorations aux avantages sociaux et de pratiques sur le lieu de travail visant à soutenir le bien-être des employés, leur santé mentale et leurs responsabilités en matière de soins prodigués à des proches:

- Mise en œuvre d'un programme de majoration du congé parental, assurant la continuité du salaire pendant une période déterminée, afin de réduire les obstacles financiers lors des transitions liées aux responsabilités parentales
- Élargissement de la couverture financière des soins de santé mentale dans le cadre du régime d'avantages sociaux collectifs, améliorant l'accès à un plus large éventail de services et de professionnels de la santé mentale
- Nous continuons d'offrir un compte de dépenses de santé et de bien-être, permettant aux employés de répondre à divers besoins liés à la santé, au bien-être et à l'accessibilité de manière flexible

- Accès continu à un programme d'aide aux employés (PAE) offert 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, qui offre un soutien confidentiel pour les questions de santé mentale, personnelles et familiales
- Introduction de mesures de retour au travail flexibles et progressives après un congé parental, afin de soutenir les employés dans leur transition vers le travail d'une manière qui correspond à leur situation personnelle
- Des webinaires sur la santé mentale et la neurodiversité ont été offerts pour favoriser la compréhension de la santé psychologique et des besoins cognitifs divers en milieu de travail, réduire la stigmatisation et renforcer les pratiques inclusives, soutenant ainsi un environnement plus accessible et exempt d'obstacles pour les personnes handicapées.
- Une initiative annuelle de bien-être sur place, comprenant un programme de chaises de massage de 48 heures, a été mise en œuvre pour soutenir le bien-être physique et psychologique des employés, contribuant ainsi à un environnement de travail plus accessible, soucieux de la santé et inclusif pour tous les employés, y compris les personnes handicapées.

Ensemble, ces initiatives contribuent à un milieu de travail plus accessible en soutenant le bien-être physique et psychologique des employés, en réduisant les obstacles liés à la santé mentale et en permettant aux employés de concilier leurs responsabilités professionnelles et familiales. Ces efforts témoignent de l'engagement de la Banque Havitree à favoriser un environnement inclusif où tous les employés peuvent participer pleinement et s'épanouir.

1,3 Pratiques d'embauche et d'emploi inclusives

La Banque Havitree continue de renforcer ses pratiques d'emploi inclusives par le biais de politiques, de formation et d'activités de recrutement. Toutes les offres d'emploi comprennent une déclaration d'inclusion en matière d'emploi et d'adaptation, communiquant clairement la disponibilité d'un soutien accessible tout au long du processus de recrutement. Les descriptions de poste sont rédigées dans un langage clair et concis et reflètent intentionnellement l'engagement de l'organisation envers la diversité, l'équité et l'accessibilité. Le portail d'intégration RHIS de l'organisation soutient davantage les pratiques d'emploi inclusives. La plateforme est intuitive et offre des fonctionnalités en libre-service qui permettent aux candidats d'effectuer eux-mêmes les tâches d'intégration, améliorant ainsi l'accessibilité et réduisant les obstacles potentiels lors de la transition vers l'emploi.

Au cours de l'exercice en cours, une formation ciblée a été offerte aux gestionnaires afin de renforcer leur sensibilisation aux pratiques d'embauche accessibles, inclusives et exemptes de préjugés. Cette formation est conçue pour aider les gestionnaires à identifier et à éliminer les obstacles tout au long du processus de recrutement et d'intégration. La formation sera continue d'être offerte deux fois par année afin de renforcer des pratiques d'emploi cohérentes et équitables et de soutenir une culture de milieu de travail inclusive.

1,4. Équité, inclusion et sécurité psychologique

Les commentaires des employés continuent de témoigner de progrès positifs dans la création d'un milieu de travail inclusif, respectueux et psychologiquement sécuritaire. Dans notre plus récent sondage auprès des employés, 97 % des employés ont convenu que « cet endroit est physiquement sûr », en hausse de 2 points par rapport à l'année précédente, tandis que 94 %

ont convenu que « les gens sont traités équitablement, quel que soit leur âge, leur sexe, leur race, leur handicap ou leur orientation sexuelle », en baisse de 1 point par rapport à l'année précédente. De plus, les résultats concernant une culture d'attention et l'engagement communautaire se sont améliorés de manière significative, 87 % des employés étant d'accord avec l'affirmation « Les gens s'entraident ici » (+9 points par rapport à l'année précédente). Ces résultats témoignent d'une dynamique continue visant à renforcer une culture de milieu de travail accessible et inclusif, tout en soulignant l'importance de poursuivre les efforts pour éliminer les obstacles, soutenir la sécurité psychologique et favoriser des expériences équitables pour tous les employés, y compris les personnes handicapées.

2. COMMUNICATION, AUTRE QUE LES TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION ET DES COMMUNICATIONS

INITIATIVES

2.1 Aides à la communication accessibles sur le lieu de travail

La Banque Hiventree favorise une communication accessible en milieu de travail en encourageant les employés à utiliser les fonctions d'accessibilité intégrées disponibles dans les plateformes Microsoft 365 et Windows. Ces fonctionnalités, notamment les lecteurs d'écran, la reconnaissance vocale, les sous-titres en direct, les paramètres de contraste élevé et les outils de lecture immersive, répondent à un large éventail de besoins en matière d'accessibilité et de préférences de travail.

De plus, Microsoft Copilot est disponible à tous les employés. Cet outil alimenté par l'IA favorise l'accessibilité en offrant une assistance pour la synthèse de contenu, la création de documents, la rédaction de courriels et l'organisation de tâches. En offrant des façons flexibles de recevoir et de produire de l'information, Copilot aide les employés à communiquer plus efficacement d'une manière qui tient compte de leurs capacités et préférences individuelles.

Ensemble, ces outils témoignent de la stratégie plus large de la Banque Hiventree visant à intégrer l'accessibilité dans la communication quotidienne en milieu de travail et à permettre aux employés d'interagir avec confiance, efficacité et inclusion.

Pour soutenir l'adoption, des initiatives continues de sensibilisation et des communications internes mettent en évidence la disponibilité et les avantages de ces fonctions d'accessibilité. Les employés ont également accès à des ressources de partage de connaissances et à du matériel d'apprentissage personnalisé, qui les aident à intégrer des outils de communication accessibles dans leurs activités quotidiennes.

2,2 Formation et sensibilisation continues à l'accessibilité

La Banque Haventree continue de renforcer une communication accessible grâce à des activités régulières d'éducation et de sensibilisation. Des modules de formation internes et des affiches éducatives sont mis à la disposition de tous les employés, renforçant les connaissances en matière d'accessibilité et favorisant les pratiques exemplaires dans l'ensemble de l'organisation.

Le comité IDEE (Inclusion, Diversité, Équité et Accessibilité) joue un rôle actif dans le maintien de la sensibilisation en partageant des informations sur l'accessibilité, des mises à jour et des faits saillants d'apprentissage par le biais de la newsletter interne mensuelle, contribuant ainsi à maintenir l'accessibilité visible et pertinente tout au long de l'année.

De plus, une session de formation obligatoire sur l'accessibilité à l'échelle de l'entreprise, intitulée « LAPHO : Comment prêter main-forte », est offerte à tous les employés. Cette formation est un élément essentiel du programme d'intégration des nouvelles embauches et est également offerte comme perfectionnement annuel à tous les employés. La session renforce la responsabilité individuelle et collective en matière de communication accessible et soutient une culture de travail qui respecte et tient compte des personnes de toutes capacités.

2,3 Soutien à la communication multilingue et en langue des signes

Pour réduire davantage les obstacles à la communication, la Banque Haventree a mis en place un réseau de soutien à la communication basé sur le bénévolat, composé d'employés multilingues et maîtrisant la langue des signes. Ce réseau offre un soutien aux clients et aux intervenants internes qui pourraient avoir besoin d'aide linguistique ou de méthodes de communication alternatives.

Cette initiative soutient directement la communication accessible pour les personnes sourdes, malentendantes ou dont l'anglais n'est pas la langue maternelle, ce qui renforce l'engagement de la Banque envers un service inclusif et une communication respectueuse.

Pour renforcer cette initiative, une base de données formelle de bénévoles a été finalisée et est activement utilisée sur demande. La base de données répond aux besoins de communication interne et externe, notamment en offrant de l'aide pour l'interprétation, la traduction et le soutien général en matière de communication, au besoin.

2,3 Améliorer l'accessibilité grâce à la communication multilingue

Pour soutenir une communication accessible au-delà des technologies de l'information et des communications, l'organisation continue de recourir aux services de traduction externes d'Alexa Translations. Le fournisseur offre des services de traduction multilingues et en langage clair qui aident à réduire les obstacles linguistiques et à améliorer la compréhension auprès d'un public diversifié.

3. L'ACQUISITION DE BIENS, DE SERVICES ET D'INITIATIVES D'INSTALLATIONS

INITIATIVES

3,1 Accessibilité des documents

La Banque Haventree continue de suivre les processus établis pour s'assurer que les documents destinés aux clients sont accessibles. Tous les documents PDF destinés aux clients sont maintenus centralement afin de faciliter l'accès rapide lorsqu'on demande des formats alternatifs.

Les documents sont mis à disposition sur demande dans des formats accessibles, y compris le braille, par l'intermédiaire d'un fournisseur tiers de confiance. Ces mesures appuient la conformité continue aux exigences en matière d'accessibilité, y compris les délais prescrits pour l'exécution.

3,2 Accessibilité des fournisseurs dans les appels de soumission

L'accessibilité demeure un élément essentiel dans les processus d'approvisionnement et de gestion des risques liés aux tiers de la Banque Haventree. Lorsque des biens, des services ou des installations provenant de fournisseurs externes sont évalués, les exigences en matière d'accessibilité sont examinées dans le cadre du processus d'intégration et d'évaluation des fournisseurs.

Il est demandé aux fournisseurs de confirmer leur conformité aux normes d'accessibilité reconnues ou de démontrer leurs capacités d'accessibilité en ce qui concerne les produits ou services offerts. Cette approche permet de réduire le risque d'introduire des obstacles à l'accessibilité par l'intermédiaire de solutions tierces et favorise la conformité à la législation en matière d'accessibilité.

4. TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION ET DES COMMUNICATIONS

INITIATIVES

4,1 Outils de soutien à l'accessibilité numérique

Dans le cadre de notre engagement envers l'information et la communication accessibles, la Banque Haventree a lancé l'Agent TLC, un outil de soutien numérique conçu pour aider les employés à accéder à l'information et à l'assistance des Ressources humaines de manière inclusive et rapide.

L'agent TLC soutient l'accessibilité en offrant aux employés un accès libre-service aux politiques RH, aux renseignements sur les avantages sociaux et aux ressources en milieu de travail. En offrant des renseignements à la demande et dans un format uniforme, l'outil permet de réduire les obstacles liés à la communication, à l'accès à l'information et à la charge cognitive.

Ce soutien numérique vient compléter les processus RH existants et contribue à créer un milieu de travail inclusif en permettant aux employés d'obtenir des conseils et du soutien de manière autonome, tout en respectant la confidentialité et les besoins individuels.

4,2 Plan et stratégie de test d'accessibilité pour les nouveaux outils numériques

La Banque Haventree continue de renforcer l'accessibilité de ses plateformes numériques en alignant les pratiques de conception et de développement de son site Web sur les Règles pour l'accessibilité du contenu Web (WCAG) 2,1. Les considérations relatives à l'accessibilité sont intégrées à toutes les étapes de la conception et de la création afin de favoriser une expérience en ligne inclusive pour tous les utilisateurs, y compris les personnes qui dépendent de technologies d'assistance.

Le site Web actuel de la Banque intègre les meilleures pratiques en matière d'accessibilité afin d'améliorer la convivialité et la navigation pour les personnes de toutes capacités. Ces pratiques favorisent la navigation au clavier, la compatibilité avec les lecteurs d'écran, une structure de contenu claire, un contraste de couleurs approprié, un texte alternatif pour les images et des formulaires en ligne accessibles. Ensemble, ces mesures contribuent à garantir que l'information et les services sont perceptibles, utilisables, compréhensibles et fiables.

Des tests d'accessibilité sont effectués dans le cadre du processus de développement et d'assurance qualité afin de repérer et de remédier aux obstacles potentiels. Les problèmes identifiés par les tests sont suivis et résolus grâce à des améliorations planifiées, ce qui favorise l'amélioration continue de l'accessibilité du site Web au fil du temps.

Afin de favoriser la durabilité à long terme, les lignes directrices d'accessibilité sont documentées et appliquées pour orienter le développement et les mises à jour numériques futurs. Cette approche permet de garantir que l'accessibilité demeure une considération essentielle à mesure que la présence numérique de la Banque continue d'évoluer.

4,3 Améliorer l'accessibilité numérique au sein des systèmes RH

Le système actuel de GHR continue de favoriser l'accessibilité en s'alignant sur les normes AA WCAG 2,1/2.2 et en intégrant des fonctions d'assistance essentielles, notamment la compatibilité avec les lecteurs d'écran, la navigation au clavier uniquement, ainsi que des interfaces à contraste élevé, avec fonction de zoom et adaptées aux appareils mobiles. La plateforme est conçue pour permettre aux utilisateurs ayant des déficiences visuelles et motrices d'accéder et de naviguer de manière autonome dans les fonctionnalités essentielles telles que les horaires, les feuilles de temps et la paie, grâce à des mises en page structurées, un étiquetage clair et une compatibilité avec les technologies d'assistance.

L'accessibilité demeure un domaine d'amélioration continue. Bien que le système démontre une conformité partielle à ce stade, des améliorations continues sont apportées grâce à des tests réguliers, aux commentaires des utilisateurs et aux mises à jour de conception axées sur l'accessibilité afin de renforcer davantage la convivialité et l'inclusion.

4,4 Audit et assurance qualité de l'accessibilité numérique

S'appuyant sur les engagements énoncés au cours de la période de rapports précédente, l'accessibilité continue d'être intégrée au cadre général d'assurance qualité et de livraison numérique de Haventree Bank, plutôt que d'être traitée comme une activité autonome. Des considérations d'accessibilité sont intégrées à toutes les étapes du cycle de vie des nouvelles initiatives numériques et des initiatives améliorées, afin d'assurer une cohérence avec les normes d'accessibilité reconnues, y compris le WCAG 2,1 niveau AA.

Un cadre normalisé de tests d'accessibilité a été mis en place pour encadrer les activités de diffusion numérique. Ce cadre définit les objectifs, la portée, les méthodologies, les outils et les pratiques de gouvernance des tests afin de soutenir l'évaluation et la correction cohérentes des exigences d'accessibilité sur toutes les plateformes.

L'approche de Haventree suit un modèle structuré de bout en bout :

- **Découverte** : Identification précoce des exigences d'accessibilité applicables, des domaines à risques potentiels et des critères de réussite pertinents.
- **Conception** : Examen des conceptions, des composantes et des parcours utilisateurs afin d'identifier et de résoudre de manière proactive les éventuels problèmes d'accessibilité avant le développement.
- **Exécution** : Une combinaison de techniques de test d'accessibilité automatisées et manuelles, notamment la navigation au clavier, la compatibilité avec les lecteurs d'écran, la validation du contraste des couleurs et les tests du comportement des formulaires et des entrées.
- **Rapports** : Documentation claire des conclusions, des niveaux de gravité et des mesures correctives recommandées, y compris les tests de confirmation une fois les problèmes résolus.

Les tests d'accessibilité sont intégrés aux activités d'assurance qualité au niveau des sprints et sont soutenus par une collaboration continue entre les équipes de produit, de conception et de développement. Les conclusions sont examinées par le biais de forums structurés afin de soutenir l'établissement de priorités, la planification des mesures correctives et la mise en œuvre uniforme des corrections.

Pour les versions principales et les lancements sur le marché, des tests de régression d'accessibilité complets sont effectués pour évaluer la conformité et la convivialité à l'échelle de la plateforme. Ce travail se termine par la documentation officielle des résultats en matière d'accessibilité, qui résume la couverture des tests, les progrès réalisés en matière de remédiation et les considérations restantes, assurant ainsi la transparence et la responsabilisation.

À mesure que les fonctionnalités numériques continuent d'évoluer, les tests d'accessibilité demeurent un élément constant des cycles de développement afin d'identifier et de résoudre les problèmes dès le début. De plus, la Banque Haventree étudie des possibilités d'améliorer la validation de l'accessibilité grâce à des approches de tests centrés sur l'utilisateur qui tiennent compte de l'utilisation réelle de technologies d'assistance, renforçant ainsi l'engagement de l'organisation envers des expériences numériques inclusives.

5. L'ENVIRONNEMENT BÂTI

INITIATIVES

5,1 Caractéristiques d'accessibilité des bureaux et soutien aux visiteurs

Haventree Bank continue de maintenir des caractéristiques de bureau accessibles pour soutenir les employés et les visiteurs. Les entrées des bureaux comprennent des ouvre-portes automatiques, et les lieux restent accessibles en transport en commun, les renseignements sur l'accessibilité et le transport en commun étant disponibles en ligne.

Un système d'assistance de réception virtuelle, comprenant un dispositif de notification tactile, continue de favoriser une expérience de visite sans obstacle et autonome pour les personnes ayant une déficience visuelle ou un handicap moteur.

La Banque Haventree continue de soutenir des installations accessibles dans tous ses bureaux. Dans l'établissement de Toronto, des toilettes accessibles sont disponibles à chaque étage et une toilette universelle se trouve dans l'édifice, répondant à divers besoins en matière d'accessibilité. Dans le bureau de Calgary, des toilettes accessibles sont disponibles dans l'immeuble, ce qui garantit aux employés et aux visiteurs l'accès à des installations essentielles et sans obstacles.

Dans le cadre du récent déménagement dans de nouveaux bureaux à Calgary, des considérations relatives à l'accessibilité ont été intégrées dès les premières étapes de la planification et de la conception. La Banque a travaillé en étroite collaboration avec les intervenants internes et les partenaires externes responsables de la conception et de l'aménagement de l'espace pour s'assurer que les exigences en matière d'accessibilité y étaient intégrées. Les améliorations comprennent des caractéristiques de cuisine accessibles telles qu'une hauteur et une disposition appropriées de l'évier, l'utilisation de panneaux en braille pour faciliter l'orientation et une sélection minutieuse des couleurs des murs pour assurer un contraste suffisant aux personnes ayant une déficience visuelle. Ces considérations ont été intégrées pour favoriser l'ergonomie, l'autonomie et une expérience inclusive pour tous les employés et visiteurs.

Ces caractéristiques contribuent à un environnement bâti inclusif et soutiennent un accès digne et indépendant pour les personnes ayant des besoins divers.

5,2 Améliorations de l'accessibilité de l'environnement bâti

Dans le cadre d'efforts continus visant à améliorer l'accessibilité, la Banque Haventree continue de favoriser un environnement accessible en faisant appel à des spécialistes de l'accessibilité pour effectuer des évaluations de l'environnement bâti dans ses bureaux de Toronto et de

Calgary. Ces évaluations se sont concentrées sur la recherche de possibilités d'améliorer l'accessibilité, en particulier pour les personnes ayant une déficience visuelle et des besoins en matière de mobilité.

Les améliorations mises en œuvre ou en cours à la suite de ces évaluations comprennent :

- **Des corridors dégagés et sans obstacle**, favorisant une navigation plus sécuritaire. Cela a été intégré aux inspections régulières de santé et de sécurité afin d'assurer un respect continu.
- **Amélioration de l'accessibilité dans les nouveaux espaces de bureaux**, notamment des postes de travail debout ergonomiques, des sièges ergonomiques, des appareils de cuisine accessibles, des allées dégagées pour faciliter la mobilité et des traitements de contraste visuel sur les murs de verre pour améliorer la visibilité.
- **Installation d'un poste à café accessible**, doté de marquages en braille, d'une fonctionnalité activée par la voix et d'une conception accessible aux fauteuils roulants.

5,3 Conception d'un lieu de travail accessible

À mesure que la Banque Haventree continue de croître, nous explorons d'autres améliorations, notamment une signalisation tactile, des caractéristiques de contraste visuel supplémentaires, des supports d'orientation et une sensibilisation du personnel afin de mieux aider les personnes ayant une perte de vision. Bien que certaines améliorations soient mises en œuvre par phases en fonction des cycles de planification budgétaire, l'accessibilité demeure un élément essentiel dans toutes les décisions relatives à la conception des lieux de travail.

6. LA CONCEPTION ET LA MISE EN ŒUVRE DE PROGRAMMES ET DE SERVICES

INITIATIVES

6,1 Conception inclusive dans les programmes et les services numériques

La Banque Haventree continue d'adopter une approche axée sur l'utilisateur et tenant compte de l'accessibilité dans la conception et la prestation de ses programmes et services. Comme indiqué dans le rapport de l'année précédente, les considérations relatives à l'accessibilité continuent d'être intégrées dès les premières étapes de l'élaboration des produits et des services afin de garantir des expériences inclusives aux personnes de toutes capacités.

Au cours de la période de déclaration actuelle, cette approche a été renforcée par la refonte du site Web de la Banque, lequel a été conçu pour être conforme aux normes d'accessibilité reconnues et aux principes de conception inclusive. Des considérations relatives à l'accessibilité ont été intégrées tout au long du processus de conception et de développement afin de favoriser un accès équitable à l'information et aux services numériques.

De plus, la Banque Haventree a mené à bien une initiative de repositionnement de la marque, incluant un nouveau logo et des directives de marque mises à jour. L'accessibilité a été une considération essentielle dans ce travail afin de garantir que les éléments visuels, l'utilisation des couleurs et les normes de conception favorisent la lisibilité, la clarté et une communication inclusive sur toutes les plateformes et dans tous les supports.

Les équipes de conception et de produits continuent d'intégrer les normes d'accessibilité à leurs processus de travail et de réaliser des tests d'utilisabilité et des tests auprès des utilisateurs afin de recueillir des commentaires sur la clarté, la fonctionnalité et l'accessibilité. Les données recueillies grâce à ces activités permettent d'améliorer continuellement nos programmes et services et de veiller à ce qu'ils soient intuitifs, inclusifs et adaptés aux besoins des utilisateurs.

7. TRANSPORT

INITIATIVES

7,1 Disponibilité de stationnement accessible

La Banque Haventree met à la disposition d'espaces de stationnement accessibles désignés dans ses bureaux de Toronto et de Calgary, conformément à la Norme pour la conception des espaces publics de la Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario (AODA). Ces espaces de stationnement sans obstacles sont situés près des entrées des bâtiments pour faciliter un accès sûr et pratique aux personnes ayant une déficience liée à la mobilité.

Les emplacements de stationnement accessibles sont clairement identifiés par une signalisation appropriée et le symbole international de fauteuil roulant, y compris des marquages au sol et des panneaux affichés. Ces espaces sont entretenus de manière adéquate pour garantir qu'ils demeurent sans obstacles et fonctionnels en tout temps. Des places de stationnement accessibles demeurent disponibles sur demande, et la Banque continue de surveiller et d'entretenir ces espaces pour favoriser un accès équitable à ses milieux de travail.

7,2 Les aménagements de transport pour les employés, les visiteurs et les candidats

Des mesures d'adaptation liées au transport sont offertes sur demande aux visiteurs, aux candidats à l'emploi et aux employés handicapés, afin de favoriser un accès équitable au lieu de travail et aux activités connexes.

À l'interne, la Banque Haventree maintient un processus structuré de demande d'accommodement qui soutient les employés qui pourraient avoir besoin d'arrangements de travail flexibles, y compris des horaires de travail modifiés ou des options de travail à distance, afin de les aider à bien et confortablement accomplir leurs fonctions.