

Rapport d'étape sur l'accessibilité VersaBank 2026

GÉNÉRALITÉS

Rétroaction, coordonnées et autres formats

La rétroaction est un élément crucial de l'engagement de VersaBank (la « Banque ») à l'égard de l'accessibilité et nous accueillons favorablement les commentaires ouverts et anonymes au sujet de notre rapport d'étape, notre plan d'accessibilité et de l'accessibilité globale à la Banque. Nous utiliserons les commentaires reçus de nos employés, de nos clients, de nos partenaires commerciaux et de toutes les parties prenantes pour évaluer et faire évoluer en permanence notre plan d'accessibilité et prendre toutes les mesures raisonnables pour éliminer les obstacles à l'accessibilité au sein de la Banque. Tous les commentaires seront reçus et examinés par un membre désigné de l'équipe des ressources humaines (« RH »). Par conséquent, toutes les rétroactions et demandes liées à l'accessibilité peuvent être soumises à :

VersaBank

140 Fullarton Street, Suite 2002

London, Ontario N6A 5P2

Courriel : accessibility@versabank.com

Personne-ressource : Conseiller principal, ressources humaines

Numéro sans frais : 1 866 979-1919

À l'extérieur de l'Amérique du Nord : +1 519 645-1919

ATS : 711 pour les appels ATS à voix

Nous invitons également le public et l'ensemble des intervenants à demander d'autres formats de ce rapport d'étape et une description de notre processus de rétroaction en communiquant avec notre conseiller principal en RH à l'aide des coordonnées ci-dessus. Sur demande, nous fournirons ou ferons en sorte que soient fournis en temps utile des formats de communication accessibles pour les documents et les supports de communication destinés aux personnes handicapées, en tenant compte des besoins particuliers de chaque personne en matière d'accessibilité. Nous travaillerons avec la personne handicapée pour déterminer la méthode de communication appropriée ou le format de communication accessible approprié pour les documents. La Banque s'engage à s'assurer que toute rétroaction reçue sera reconnue dans les deux (2) jours ouvrables.

Aperçu de l'entreprise

VersaBank est une banque à charte canadienne de l'annexe I (autorisée par le gouvernement fédéral) qui se distingue des autres. Nous sommes devenus la première institution financière entièrement numérique au monde lorsque nous avons adopté notre modèle interentreprises hautement efficace en 1993, en utilisant notre technologie financière de pointe exclusive pour



répondre de manière rentable aux segments mal desservis du marché bancaire canadien. Nous obtenons tous nos dépôts et accordons la plupart de nos prêts et locations par voie électronique, avec des solutions de dépôt et de prêt innovantes pour les intermédiaires financiers qui leur permettent d'exceller dans leurs activités principales. Compte tenu de cette plateforme unique de banque sans succursale, la Banque n'exploite pas de succursales ouvertes au public.

Énoncé d'engagement envers l'accessibilité

VersaBank s'engage à favoriser un environnement de travail inclusif et accessible où chacun, peu importe ses capacités, peut participer pleinement, contribuer et s'épanouir. Nous reconnaissons l'importance de l'accessibilité comme un droit humain fondamental et un aspect essentiel des valeurs organisationnelles de la Banque.

Nous nous engageons à respecter les principes décrits dans la Loi canadienne sur l'accessibilité (« la Loi ») pour éliminer activement les obstacles et créer un environnement inclusif et accessible pour tous nos employés, entrepreneurs, visiteurs, et le public.

Notre engagement en faveur de l'accessibilité se reflète dans nos politiques, nos pratiques et nos initiatives dans tous les aspects de notre organisation. Nos objectifs sont les suivants :

1. Sensibilisation – Nous veillons à ce que nos employés reçoivent une formation sur les normes d'accessibilité, les droits et les meilleures pratiques pour favoriser une culture d'inclusion et de compréhension.
2. Éliminer les obstacles – Nous identifions et éliminons les obstacles qui empêchent les personnes handicapées de participer pleinement à nos programmes, services et activités.
3. Mise en place d'aménagements – Nous veillons à ce que des aménagements raisonnables soient mis à la disposition des employés afin de faciliter l'égalité d'accès aux opportunités et à la participation.
4. Engager et consulter les parties prenantes – Nous engageons et consultons activement les personnes handicapées, les groupes de défense des droits, les experts et les autres parties prenantes afin d'obtenir des informations, des commentaires et une collaboration dans le cadre de nos efforts et de notre engagement en faveur de l'amélioration de l'accessibilité.
5. Amélioration continue – Nous examinons, évaluons et améliorons régulièrement nos politiques, nos pratiques et nos initiatives en matière d'accessibilité pour nous adapter à l'évolution des besoins, des technologies et des meilleures pratiques.

Grâce à notre engagement collectif et à nos actions, nous travaillons avec diligence pour contribuer à la création d'une société sans obstacle où la diversité est célébrée et où tout le monde a un accès égal aux occasions de participer, de contribuer et de réussir.

ZONES PRIORITAIRES DE LA LOI CANADIENNE SUR L'ACCESSIBILITÉ (LCA)

Aperçu des progrès

Comme l'exige la LCA, notre rapport d'étape annuel détaille nos réalisations par rapport aux mesures à prendre et aux engagements décrits dans notre Plan d'accessibilité 2024. La Banque s'engage à favoriser un milieu de travail accessible à tous grâce à une sensibilisation continue et à une amélioration continue.

Ce rapport souligne les objectifs à moyen terme et les mesures à prendre de notre Plan d'accessibilité 2024, ainsi que les progrès que nous avons réalisés au cours de la dernière année. Veuillez noter que cette mise à jour porte également sur les initiatives qui étaient en cours au moment de la publication du Plan ou qui font partie de nos engagements à moyen terme. Les domaines prioritaires ayant des mesures à plus long terme en cours, mais non terminées, ne sont pas inclus dans ce rapport.

EMPLOI

La Banque reconnaît l'importance d'intégrer les principes d'inclusion et d'accessibilité tout au long du cycle de vie des employés. Notre priorité est de favoriser un environnement où tous les employés, visiteurs et parties prenantes se sentent valorisés et peuvent participer pleinement et contribuer à leurs activités quotidiennes.

Priorité :

1. Passer en revue notre processus d'embauche pour identifier les obstacles et élargir le bassin de candidats

Mesure à prendre (Terminé): Élaborer un programme de formation axé sur l'accessibilité à l'intention des responsables des ressources humaines et de l'embauche afin de les sensibiliser et de leur permettre d'utiliser les meilleures pratiques au cours du processus de recrutement et d'intégration

- **Progrès :** Nous avons créé et partagé avec les parties concernées un guide de formation interne sur le recrutement et les entrevues afin de nous assurer que les gestionnaires disposent des outils et des renseignements nécessaires pour un processus de recrutement et d'intégration inclusif et sans obstacle. Chaque nouveau responsable de l'embauche suivra une formation sur ce thème au début du processus d'embauche. Ce module évoluera au fil du temps en fonction des nouvelles pratiques exemplaires et des renseignements recueillis.

Mesure à prendre (Terminé) : Identifier et documenter les divers outils d'accommodement disponibles et confirmer leur compatibilité avec l'écosystème de la Banque.

- **Progrès** : Une liste d'outils d'accommodement offerts dans nos outils et nos systèmes a été créée et partagée avec nos employés. Nous tenons à jour et rendons toujours disponible un dossier partagé de ressources d'accessibilité comprenant des guides d'utilisation et des liens vers divers outils dans Windows, Microsoft Office et Adobe Reader.

2. Améliorer les connaissances et la sensibilisation à l'accessibilité dans l'ensemble de la Banque pour éliminer les obstacles

Mesure à prendre (Terminé) : Mettre en œuvre une formation annuelle et continue afin de garantir que les employés soient au courant des mandats d'accessibilité actuels et en cours d'évolution

- **Progrès** : Un module de formation sur la sensibilisation à l'accessibilité a été créé en fonction des Normes d'accessibilité et de la Loi canadienne sur l'accessibilité. La formation a été partagée avec nos employés actuels afin qu'ils la passent en revue chaque année et a été ajoutée à notre liste de vérification d'intégration. Tous les nouveaux employés devront passer en revue la formation pendant leurs premières semaines à la Banque, puis chaque année par la suite.

ENVIRONNEMENT BÂTI

La Banque s'engage à fournir un accès sans obstacle à nos installations pour les employés et les visiteurs handicapés en adaptant les espaces au besoin pour assurer un environnement accueillant et inclusif pour tous.

Priorité :

1. Aligner les normes d'accessibilité dans l'ensemble des bureaux de la Banque afin d'assurer la continuité de l'expérience pour tous ceux qui accèdent à nos bâtiments

Mesure à prendre (En cours) : Surveiller de près l'évolution des pratiques exemplaires partagées par les organisations axées sur l'accessibilité

- **Progrès** : Nous continuerons à surveiller les meilleures pratiques partagées par les organisations axées sur l'accessibilité.

Mesure à prendre (Terminé) : Mettre en œuvre un cadre national établissant un ensemble de critères de conception qui normalise l'accès universel à l'ensemble des emplacements

- **Progrès** : Nous avons créé une Norme d'accessibilité de l'environnement bâti afin d'assurer la cohérence dans tous les bureaux et tous les lieux de travail de la Banque. La Norme décrit les normes de conception universelles basées sur la Loi canadienne sur l'accessibilité et ses règlements, les règlements et les codes provinciaux applicables, ainsi que la Loi sur les droits de la personne. Le guide sera utilisé pendant les projets de construction et les vérifications futures des installations pour assurer un accès universel et sans obstacle à nos employés.

2. Les bâtiments nouvellement développés et redessinés intègrent des conceptions universelles afin de garantir qu'ils soient utilisables par tous, dans la mesure du possible, sans nécessiter d'adaptation ou de conception spécialisée

Mesure à prendre (En cours) : Construire pour l'avenir – consulter des experts tiers pour fournir des conseils sur les meilleures pratiques au-delà des exigences actuelles du code du bâtiment.

- **Progrès :** Nous continuerons de surveiller et de travailler en étroite collaboration avec des experts tiers pour préparer l'avenir. Nous n'avons subi aucune rénovation importante de nos lieux de travail au cours de la dernière année.

TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION ET DE LA COMMUNICATION

La Banque s'engage à fournir des technologies de l'information et des communications (TIC) inclusives et accessibles à ses employés et à ses intervenants. Nous utilisons un certain nombre d'outils et de ressources sous forme de matériel, de logiciels et de solutions infonuagiques pour faciliter le stockage, la création et/ou le partage de renseignements.

Priorité :

1. S'assurer que tous les employés peuvent accéder aux communications et aux renseignements sur les outils et les plateformes de la Banque et interagir avec eux

Mesure à prendre (Terminé et En cours) : Se préparer aux exigences en matière de dispositifs assistés en identifiant les technologies internes existantes, ainsi que celles que nous devrions acquérir et mettre en œuvre

- **Progrès :** Les outils d'accommodement disponibles et internes ont été identifiés. Nous avons créé une liste et publié les outils offerts ainsi que des guides d'utilisation dans un dossier partagé de ressources d'accessibilité qui est mis à la disposition de tous les employés. Nous avons déterminé que la liste actuelle des outils répond aux besoins de nos employés, mais nous nous engageons à ajouter des outils au besoin.

COMMUNICATIONS, AUTRES QUE LES TIC

La Banque communique avec les employés, les clients et les parties prenantes externes par le biais d'une grande variété de canaux, y compris le courriel, le téléphone, les plateformes de clavardage, les réunions en personne et virtuelles, les publications Web etc.

Reconnaissant que les gens donnent et reçoivent de l'information de différentes façons, nous visons à communiquer avec l'ensemble des parties prenantes d'une manière et dans un format qui leur sont accessibles.

Priorité :

1. Garantir que toutes les communications externes et internes soient accessibles

Mesure à prendre (Terminé et En cours) : Créer un répertoire sans obstacle des meilleures pratiques, des guides et des modèles accessibles

- **Progrès :** L'équipe a créé un dossier partagé de ressources d'accessibilité qui est mis à la disposition de tous les employés sur le lecteur partagé de la Banque. Le dossier comprend des guides d'utilisation, ainsi que des liens vers des outils accessibles offerts par la suite MS Office et Adobe Acrobat. Nous continuerons de surveiller les nouveaux outils et les avancées et de faire des mises à jour au besoin.

2. Garantir que les employés reçoivent l'information et y aient accès d'une manière qui facilite leur travail

Mesure à prendre (Terminé) : Élaborer et mettre en œuvre un programme de formation des employés, en mettant l'accent sur la sensibilisation aux meilleures pratiques et aux outils et modèles disponibles

- **Progrès :** Un module de formation sur la sensibilisation à l'accessibilité a été créé en fonction des Normes d'accessibilité et de la Loi canadienne sur l'accessibilité. La formation a été partagée avec nos employés actuels afin qu'ils la passent en revue chaque année et a été ajoutée à notre liste de vérification d'intégration. Tous les nouveaux employés devront passer en revue la formation pendant leurs premières semaines à la Banque. Le module de formation sur la sensibilisation comprend une liste de pratiques exemplaires et l'endroit où trouver notre dossier partagé de ressources d'accessibilité.

CONSULTATIONS

Afin d'assurer l'élaboration d'un plan d'accessibilité complet et pertinent, nous avons mis sur pied un groupe de travail sur l'accessibilité avec des représentants du personnel et de la direction de divers services et de chacun des bureaux de la Banque. Ce groupe a mené un sondage sur l'accessibilité des employés pour recueillir des commentaires sur les obstacles et les lacunes actuels en matière d'accessibilité au sein de notre organisation, tout en sensibilisant les employés aux défis et aux normes d'accessibilité.

Le groupe de travail sur l'accessibilité a été consulté sur l'élaboration de notre formation sur la sensibilisation à l'accessibilité et de notre document sur la Norme d'accessibilité de l'environnement bâti, ainsi que sur l'élaboration de notre rapport d'étape.

Les commentaires reçus de l'ensemble des parties concernées, y compris nos employés, les intervenants externes et le groupe de travail, ont été examinés en profondeur et intégrés à la version finale de notre rapport d'étape.

CONCLUSION

VersaBank continuera de suivre nos progrès alors que nous travaillons vers les objectifs et les priorités décrits dans notre Plan d'accessibilité 2024. Au cours des 12 prochains mois, nous continuerons de renforcer la sensibilisation à l'accessibilité grâce à des programmes de formation formels pour les nouveaux employés, les employés actuels et les gestionnaires.

Nous accueillons favorablement les commentaires des employés et des intervenants externes dans le cadre du processus décrit dans notre rapport d'étape et notre Plan d'accessibilité. La Banque s'engage à accepter tous les commentaires dans les deux (2) jours ouvrables.

Un nouveau Plan d'accessibilité sera publié d'ici le 1er juin 2027.

