

RENDEMENT

CROISSANCE

RICHESSSE

STIMULER  
L'ÉVOLUTION

POUR ENRICHIR LA VIE DES GENS

INNOVATION

EXPANSION

APPORT

DÉVELOPPEMENT  
DURABLE

# Banque Équitable et Banque Concentra

## - Plan d'accessibilité 2023 - 2026

---

### Table des matières

- 3 [Généralités](#)
- 3 [Énoncé d'accessibilité](#)
- 4 [Message de notre chef de la direction](#)
- 5 [Une note de la dirigeante d'IDÉAL \(inclusion, diversité, équité, accessibilité et lutte contre le racisme\) de la Banque Équitable](#)
- 6 [La situation d'aujourd'hui et nos progrès](#)
- 6 [Consultations](#)
- 7 [Objectifs et mesures organisationnels en matière d'accessibilité](#)
  - 7 [Emploi](#)
  - 9 [Environnement bâti](#)
  - 10 [Technologies de l'information et de la communication \(TIC\)](#)
  - 11 [Communication, autre que les TIC](#)
  - 12 [Conception et prestation de programmes et de services](#)
  - 12 [Acquisition de biens, de services et d'installations](#)
- 14 [Supervision, surveillance et rapports](#)

## **Généralités**

---

Nous vous invitons à nous faire part de vos commentaires sur ce Plan d'accessibilité en constante évolution en communiquant avec nous par l'un ou l'autre des moyens ci-dessous. Vos commentaires seront examinés par un membre du personnel des RH axé sur l'inclusion.

### **Tour de la Banque Équitable**

30, avenue St. Clair Ouest, bureau 700,

Toronto (Ontario) M4V 3A1

[accessibilitymatters@eqbank.ca](mailto:accessibilitymatters@eqbank.ca)

Téléphone : 416-515-7000

Télécopieur : 416-515-7001

Le présent Plan d'accessibilité est disponible dans d'autres formats accessibles sur demande à l'aide des coordonnées ci-dessus.

## **Énoncé d'accessibilité**

---

La Banque Équitable et la Banque Concentra (ci-après appelées ensemble « Banque Équitable », « Équitable » ou la « Banque ») se sont engagées à offrir un milieu de travail inclusif et accessible à leurs employés afin de s'assurer que tous leurs employés et leurs clients disposent du soutien nécessaire pour réaliser leur plein potentiel. Il ne peut y avoir de service à la clientèle « de premier ordre » sans cet accès.

Le Plan d'accessibilité d'Équitable est conçu pour avoir une incidence sur tous les aspects de la Banque, de ses intervenants et du cycle de vie de l'emploi. Depuis le recrutement et l'embauche jusqu'à l'intégration, en passant par les mesures d'adaptation en milieu de travail, la gestion du rendement et du perfectionnement professionnel, notre engagement à créer et à maintenir des milieux de travail accessibles est au cœur du développement de nos talents et de notre service à la clientèle exceptionnels.

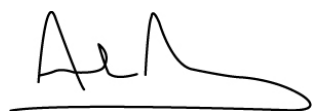
## Un message du chef de la direction de la Banque Équitable, Andrew Moor

---

En tant que La Banque Qui Défie<sup>MC</sup>, nous croyons qu'il nous incombe d'évaluer constamment les systèmes existants – à l'interne et à l'externe – et de nous demander « comment pouvons-nous améliorer les systèmes et les stratégies qui existent actuellement »? Au cours de la dernière année, et sous l'impulsion de cet état d'esprit, nous avons estimé qu'il était important d'élargir l'acronyme fréquemment utilisé de DEI/ED&I (équité, diversité et inclusion), afin d'être plus intentionnel tout en honorant la profondeur et l'étendue de cet important travail d'accessibilité.

À ce titre, notre travail axé sur l'inclusion s'appelle maintenant IDÉAL - Inclusion, diversité, équité, accessibilité et lutte contre le racisme. Ce changement de nom pour désigner spécifiquement l'accessibilité dans ce travail est d'une importance cruciale pour notre personnel, nos clients, les communautés de personnes handicapées et le mouvement en général.

Dans cet esprit, nous sommes heureux d'aller de l'avant avec les conclusions de notre vaste recherche sur l'accessibilité, qui est présentée à un haut niveau dans le cadre de ce plan. Veiller à ce que des systèmes accessibles soient en place pour que tous les employés et nos clients puissent prospérer demeure une priorité de l'organisation, et cette optique intentionnelle continuera d'être une priorité, maintenant et pour l'avenir.



Andrew Moor

Président et chef de la direction de la Banque Équitable

## Une note de la dirigeante d'IDÉAL (inclusion, diversité, équité, accessibilité et lutte contre le racisme) de la Banque Équitable

---

La phrase puissante « rien sur nous sans nous » a été un slogan d'une importance critique pour la communauté de la justice pour les personnes handicapées, et notre travail ici à la Banque Équitable a, depuis des années, également été guidé par ce magnifique principe directeur. Par conséquent, lorsque la *Loi canadienne sur l'accessibilité* initiale et l'exigence du plan connexe ont été annoncées, il était merveilleux de voir que cette optique très intentionnelle s'appliquait à ce travail. Nous devons toujours être en mesure de faire ce travail aux côtés d'employés et d'entrepreneurs ayant une expérience vécue. Le fait de veiller à ce que tous les organismes assujettis à la loi fédérale soient tenus d'inclure les personnes handicapées dans ce travail est exactement ce qui le rend encore plus significatif.

En citant les conclusions de Deloitte selon lesquelles les équipes inclusives sont [huit fois plus susceptibles de surpasser celles de leurs pairs](#), la Banque Équitable continuera de toujours aller au-delà de la conformité et se concentrera toujours sur l'élimination des obstacles pour les personnes handicapées.

Équitable est fermement axée sur l'assurance que notre culture en milieu de travail est fondée sur l'authenticité et l'amplification des voix individuelles. Nous valorisons profondément – et nous sommes plus forts – lorsque nous amplifions la voix de notre personnel. Et surtout, ce travail est propulsé par la justice. Citant l'excellente dirigeante principale de l'accessibilité du Canada, Stephanie Cadieux, « Ce sont les obstacles qui retiennent les gens, et non leur handicap ».

Toujours vers l'avant,



Shep' alias D. Sheppard

Directrice associée, Inclusion, diversité, équité, accessibilité et lutte contre le racisme, Banque Équitable

## La situation aujourd'hui et nos progrès

---

La *Loi canadienne sur l'accessibilité* (LCA) a le mandat clair de cerner, de prévenir et d'éliminer les obstacles à l'accessibilité dans sept (7) domaines précis, soit l'emploi, l'environnement bâti, les technologies de l'information et des communications (TIC), les communications autres que les TIC; la conception et la prestation des programmes et des services; l'acquisition de biens, de services et d'installations; et le transport.

Le Plan d'accessibilité de la Banque Équitable a fait l'objet de recherches et a pris en considération les commentaires de la part des employés des partenaires et des consultants externes, et il comprenait des avis, des recherches et des tests effectués par des personnes handicapées. Il y a eu une analyse des écarts par rapport à notre situation actuelle.

Notre Plan d'accessibilité décrit certaines mesures de plus haut niveau qui seront prises par nous ou qui sont déjà en place pour éliminer les obstacles et appuyer la mise en œuvre de la LCA. Nous avons créé notre propre liste interne détaillée des lacunes et des progrès connexes. En fin de compte, le travail vers l'équité et la justice est vraiment un « travail éternel », tout comme notre engagement à nous attaquer à ce travail.

## Consultations

---

Les documents existants liés à l'accessibilité fournis par Équitable ont été examinés par [INNOVA Research and Accessibility Consultants \(« INNOVA »\)](#), afin de déterminer les points forts et les lacunes dans les politiques et les processus écrits existants, et formuler des idées et des recommandations pour appuyer l'élimination des obstacles qui, autrement, pourraient empêcher la pleine participation de tous.

INNOVA se spécialise dans le développement de solutions inclusives pour une plus grande accessibilité et est partenaire du Conseil canadien de la réadaptation et du travail. Leurs consultants ont procédé à un examen systématique et à une analyse des lacunes de nos politiques et de nos processus existants afin de cerner tout obstacle à l'accessibilité et, par la suite, de formuler des recommandations en vue de mesures correctives.

Nous avons également travaillé avec [Deque](#) pour effectuer une vérification de nos pages Web et de nos applications. Ils ont à cœur de rendre les expériences numériques accessibles à tous et sont déterminés à travailler avec des partenaires comme nous pour élaborer un plan pratique d'amélioration. En ce qui concerne l'accessibilité, l'entreprise a dit : « La mission de Deque est l'égalité numérique. Cette mission ne s'applique pas seulement à l'extérieur, mais aussi à l'intérieur de notre organisation. Deque s'efforce de pratiquer l'inclusivité à l'appui de cette mission. Cela peut se concrétiser de bien des façons, mais il y a des exemples comme les choix de logiciels internes que nous faisons, la façon dont nous tenons les réunions et la façon dont nous embauchons et formons les employés. En tant qu'organisation, nous sommes engagés envers l'égalité des chances et nous avons rédigé et publié des politiques concernant l'*Americans with Disabilities Act* (ADA) et l'égalité des chances d'emploi. »

### Collecte de faits

Une demande a été distribuée aux gestionnaires d'Équitable, les invitant à faire part de leurs opinions sur les obstacles à l'accessibilité, les facilitateurs et les lacunes au sein de l'organisation. Équitable a également consulté des employés internes ayant une expérience vécue avec les conseils de notre partenaire, INNOVA, pour la création de ce plan et du plan d'action détaillé aux présentes.

## Objectifs et mesures organisationnels en matière d'accessibilité

### Objectifs généraux en matière d'accessibilité

- Collaborer délibérément avec une équipe de conseillers, tant internes qu'externes, qui ont vécu l'expérience de l'inaccessibilité pour nous aider à cerner les obstacles et à façonner nos activités d'accessibilité de façon durable et continue.
- Établir un cadre de mesure et des cibles pour suivre les améliorations de l'accessibilité à l'échelle de l'organisation.
- Élaborer une stratégie visant à accroître la représentation des personnes handicapées au sein de l'organisation.

## Domaines prioritaires de la *Loi canadienne sur l'accessibilité (LCA)* :

### Emploi

Sur les sept secteurs définis dans l'ACA, l'emploi est particulièrement important. Le besoin de ressources, d'outils et de formation propres à l'accessibilité doit être pris en compte tout au long du cycle de vie de l'emploi. Au cours des dernières années, nous avons mené une série régulière d'entrevues individuelles et de groupes de discussion axés sur un éventail de sujets, y compris la détermination des obstacles dans de multiples domaines, notamment l'accessibilité, puis la production d'idées et de plans pour éliminer les obstacles.

Équitable s'engage à favoriser un milieu de travail inclusif, équitable et collaboratif où les expériences diversifiées sont valorisées et honorées. Dans le cadre de ce travail, Équitable a amélioré et élargi le langage utilisé pour expliquer la déficience. À la suite de ce remaniement et de l'appui à l'assimilation de ce nouveau langage, le nombre d'employés qui se sont identifiés comme ayant une incapacité a augmenté considérablement, surtout en 2019, en élargissant le libellé de ce qui constitue une incapacité dans le processus d'auto-identification.

### Objectif 1

- Dans le cadre de nos travaux futurs, nous nous sommes engagés à accroître le nombre d'employés handicapés en utilisant la disponibilité sur le marché du travail comme point de repère.

### Actions

#### En cours

- Examiner le processus d'embauche en tenant compte de l'accessibilité et travailler actuellement avec Lever, notre fournisseur de logiciels d'embauche externe, pour interroger les algorithmes sur les préjugés et la discrimination.

#### 2024

- Passer en revue les nouvelles offres d'emploi pour connaître la langue inclusive, l'inclusivité de l'incapacité et les exigences essentielles de l'emploi (« exigences professionnelles justifiées ») en mettant l'accent sur les compétences requises.
- Officialiser un processus d'intégration qui tient compte de l'accessibilité des nouveaux employés.



- Poursuivre le travail d'embauche et de promotion axé sur les personnes handicapées, ainsi que la portée, en fonction des données sur l'équité en matière d'emploi, pour tous les niveaux d'emploi au sein de la Banque.
- Élargir les partenariats avec des organismes offrant des services aux personnes handicapées afin d'augmenter le taux de demandes d'emploi des personnes handicapées.
- Élaborer et mettre en œuvre une formation spéciale sur l'incapacité et l'accessibilité propre aux Ressources humaines (« RH »), aux recruteurs et aux gestionnaires d'embauche.

**2025**

- Veiller à ce que les conversations avec les agences d'emploi et de recrutement actuelles et futures comprennent des discussions sur l'accessibilité afin qu'il n'y ait pas de parti pris contre les candidats qui pourraient être handicapés par des obstacles autour d'eux.

**Pour l'avenir**

- Élaborer des documents et des outils pour les gestionnaires d'embauche afin d'améliorer le respect du langage, la sensibilisation et le soutien à l'égard des personnes handicapées.
- Veiller à ce que le temps alloué aux évaluations puisse être considérablement augmenté pendant les évaluations, le cas échéant.

**Objectif 2**

- Promouvoir une culture d'inclusion qui cherche activement à démanteler les stéréotypes.
- Veiller à ce que les politiques sur les mesures d'adaptation en milieu de travail cernent les obstacles et appuient l'accessibilité pour tous les employés.

**Actions****En cours**

- Examiner nos plans pour assurer une couverture appropriée d'une gamme d'appareils et de technologies d'assistance.
- Mener des entrevues individuelles et des groupes de discussion avec les employés axés sur un éventail de sujets, y compris cerner les obstacles à l'accessibilité et générer des idées et des plans pour éliminer les obstacles.
- Améliorer le sondage sur l'auto-identification au moyen de définitions élargies, d'avis de confidentialité et d'un engagement manifeste à bâtir la confiance à l'égard de la divulgation de l'incapacité d'une personne.

**2024**

- Élaborer et normaliser des approches pour recueillir des commentaires sur l'accessibilité à l'interne et à l'externe.
- Développer davantage le processus d'élimination des obstacles.
- Effectuer des recherches sur l'universalisation de la technologie d'assistance (lecteurs d'écran, sous-titrage et transcription, outils de prise de notes virtuelle) et fournir cette information lorsqu'elle est utilisée, dès l'intégration.
- Offrir une formation sur la confiance des personnes handicapées en faisant appel au soutien de nos conseillers, INNOVA, pour aider à offrir cette formation.



- 2025**
- Élaborer et lancer un passeport d'adaptation qui suivra l'employé tout au long de son parcours d'emploi à la Banque, sans autres documents ni explications. Cela accélérerait également le processus d'acquisition d'équipement ou d'outils adaptés.
  - Offrir une formation supplémentaire sur l'incapacité à tous les gestionnaires qui ont des responsabilités en matière de dotation.

- Pour l'avenir**
- Former de nombreux employés des RH pour qu'ils soient des spécialistes des mesures d'adaptation ou retenir les services de spécialistes externes pour élaborer et déployer les meilleures mesures d'adaptation possibles.
  - Élaborer une mesure d'accessibilité de haut niveau pour suivre le changement global découlant du plan d'accessibilité et l'intégrer (ou des mesures semblables) dans les rapports internes.

## Environnement bâti

La Banque Équitable s'engage à assurer l'accessibilité physique dans tous les espaces (y compris notre siège social et tous nos bureaux régionaux) et a entrepris un examen des espaces physiques et sensoriels utilisés par la Banque. Ce travail existe déjà et se poursuivra.

Dans le cadre de ce travail, nous nous engageons non seulement à rendre nos propres bureaux plus accessibles, mais nous nous efforçons également de travailler avec les propriétaires d'immeubles dans lesquels nous louons des locaux de temps à autre à diverses fins temporaires (par exemple, des salles d'événements et de réunions) afin d'essayer de s'assurer que ces espaces sont plus accessibles ou, autrement, s'efforcer de louer des espaces qui sont plus accessibles.

En ce qui concerne notre nouveau siège social actuellement en construction au 25, rue Ontario, nous avons été ravis de créer, à partir de la base, des bureaux qui sont extrêmement réfléchis et intentionnels en ce qui concerne l'inclusion dans tous les secteurs de nos bureaux.

### Objectif

- La Banque Équitable s'engage à créer des espaces accessibles à tous les utilisateurs, clients, employés et autres parties prenantes.

### En cours :

- Nous travaillons avec la Fondation Rick Hansen pour créer des espaces inclusifs au sein de notre nouveau siège social au 25, rue Ontario. Nous continuons de faire appel à leur sagesse au fur et à mesure que la construction avance et nous sommes ravis de voir que les espaces inclusifs seront notre norme dans tous les futurs espaces de bureau également.
- En 2023, chacun de nos bureaux (à Toronto, Vancouver, Calgary, Regina, Saskatoon et Montréal) a été visité afin d'évaluer chaque environnement bâti. À la suite de ces évaluations, nous avons créé une liste interne des mesures correctives recommandées que nous travaillons actuellement à mettre en œuvre.

## Actions

- 2024**
- S'assurer que le système d'alarme/évacuation comprend des alarmes visuelles.
  - S'engager à partager les fournisseurs d'approvisionnement inclusifs avec les gestionnaires d'immeubles.

- Créer un système de communication plus solide (possiblement des applications incendie/bâtiment) pour assurer le suivi des personnes de chaque étage qui ont besoin d'un soutien temporaire et permanent.

#### 2025

- Veiller à ce qu'il y ait des barrières sensorielles liées à l'éclairage, à l'atténuation du bruit et à la présence d'odeurs fortes sur le lieu de travail, et veiller à ce que des espaces de travail silencieux et sans distraction soient disponibles.
- Veiller à ce que l'entreposage, les armoires et les pièces dans les espaces de bureau soient entièrement accessibles pour les employés qui utilisent des aides à la mobilité ou qui font face à des obstacles liés à la dextérité.
- Créer des caractéristiques d'accessibilité dans les salles de réunion et les autres locaux à bureaux.

#### Pour l'avenir

- Examiner et améliorer le processus de location de locaux à bureaux pour y inclure des exigences en matière d'accessibilité.
- Veiller à ce que les sites de la Banque Équitable disposent de plans d'évacuation d'urgence suffisants pour les employés qui ont besoin d'aide et tenir à jour une liste des employés qui ont besoin d'aide temporaire ou permanente.

## Technologies de l'information et de la communication (TIC)

En tant que banque numérique, la Banque Équitable accorde une grande importance à l'amélioration de l'accessibilité des TIC, ce qui permettra aux personnes handicapées et aux autres Canadiens de participer pleinement à nos offres de produits et de services.

Nous nous efforçons de rendre les pages Web et les applications de la Banque Équitable encore plus accessibles, et nous avons récemment effectué une évaluation exhaustive de l'accessibilité aux sites Web, aux sites Web pour appareils mobiles et aux applications mobiles. Les résultats de cette vérification ont fourni des idées sur la façon d'améliorer l'accessibilité de nos sites et applications que nous avons l'intention d'utiliser pour l'avenir et ont mis en lumière les mesures à prendre pour améliorer l'accessibilité des TIC dans notre feuille de route pour la suite des choses. Les résultats de l'évaluation sont fondés sur les normes 2.1 A et AA des Règles pour l'accessibilité des contenus Web.

### Objectifs

- Veiller à ce que notre site Web, nos applications et les interfaces numériques que nous utilisons soient accessibles pour les personnes ayant divers handicaps.
- Évaluer et mettre en œuvre les recommandations fondées sur l'amélioration découlant de la vérification de l'accessibilité numérique de 2023 que nous avons entreprise.

## Actions

### En cours

- Utiliser une combinaison d'essais automatisés et d'essais manuels par l'équipe principale chargée de l'accessibilité de Deque pour comprendre les problèmes d'accessibilité. Nous avons effectué une vérification détaillée de ces écrans et les problèmes ont été classés en fonction de leur gravité et de leur fréquence.
- Établir un système d'attribution des billets pour le suivi des progrès et le signalement des bogues afin que les billets les plus prioritaires soient corrigés le plus rapidement possible, avec l'aide et le soutien de nos consultants.

- Veiller à ce que l'accès aux nouvelles pages et aux nouvelles technologies soit évalué.

**2024**

- Élaborer d'autres spécifications de conception avec nos équipes internes d'assurance de la qualité et de développement afin de prévenir les problèmes d'accessibilité avant la diffusion du nouveau code dans les applications mobiles et Web.
- Veiller à ce que les détails relatifs à l'accès pour personnes handicapées soient fournis dans les modules de formation suivis par le personnel du service à la clientèle.

**2025**

- Offrir de la formation aux employés sur la façon d'utiliser efficacement les outils de technologie d'assistance.
- Veiller à ce que la formation du personnel soit offerte en plusieurs formats.

**Pour l'avenir**

- Examiner l'accessibilité de tous les sites Web et de toutes les applications, y compris les plateformes utilisées par chaque secteur d'activité, l'intranet et toutes les applications spécialisées.

## Communication, autre que les TIC

L'amélioration et la promotion de l'accessibilité des communications à l'échelle de la Banque Équitable sont essentielles pour renforcer la confiance dans nos processus et opérationnaliser le changement.

### Objectifs

- Diffuser des communications écrites claires et transparentes pour encourager la pleine participation des personnes ayant des capacités diverses.
- Avoir des documents internes et externes disponibles en plusieurs formats pour assurer l'accessibilité.

### Actions

**En cours**

- Clarifier et normaliser les autres formats disponibles (à l'interne et à l'externe), ainsi que les échéanciers pour fournir ces formats sur demande.

**2024**

- Élaborer et mettre en œuvre des lignes directrices de communication en langage clair pour les documents internes et externes.
- Mettre à jour les politiques de communication existantes pour s'assurer qu'elles mentionnent l'accessibilité et les personnes handicapées.

**2025**

- Élaborer et donner de la formation aux employés en contact avec la clientèle afin d'améliorer les interactions pour les clients handicapés.

## Conception et offre de programmes et de services

Nous sommes déterminés à permettre à tous les employés de concevoir et d'offrir des programmes et des services accessibles. Pour assurer l'accessibilité des services, nous nous appuyons sur les politiques existantes en matière de service à la clientèle.

### Objectif

- Veiller à ce que les employés de la Banque Équitable soient outillés et habilités à concevoir et à proposer des offres et des services accessibles.

### Actions

#### En cours

- Continuer de donner de la formation sur les préjugés inconscients aux nouveaux employés afin de s'assurer que le personnel a une compréhension fondamentale de l'incidence négative des préjugés sur la vie et les résultats à long terme des gens, en particulier les personnes handicapées. L'amélioration de ce programme se poursuit.

#### 2024

- Étudier le processus de collecte de données sur les clients ayant une incapacité et utiliser les données pour adapter les programmes et les services afin d'améliorer l'accessibilité.

#### 2025

- Veiller à ce que la technologie de soutien aux personnes handicapées soit mise à jour dès qu'elle est disponible et à ce que le personnel de soutien à la clientèle soit formé à l'utilisation de cette technologie.

#### Pour l'avenir

- Accorder la priorité à l'accessibilité dans la conception et la mise en œuvre de nouveaux produits et services offerts par la Banque.

## Acquisition de biens, de services et d'installations

Nous comprenons la responsabilité collective d'influencer la société par l'inclusion intentionnelle de l'accessibilité. Nous croyons qu'en intégrant intentionnellement l'accessibilité à notre processus d'approvisionnement, nous pouvons créer un engagement délibéré au sein de nos collectivités afin de promouvoir un accès sans obstacle aux biens et services.

### Objectif

- S'engager à élargir les considérations d'accessibilité de l'entreprise en ce qui a trait à l'achat de produits et de services.

### Actions

#### En cours

- Entreprendre un examen de nos processus internes afin de cerner tout obstacle existant lié à l'accessibilité en matière d'approvisionnement.
- Dans le cadre de notre engagement continu, nous avons inclus des principes de diversité, d'inclusion et d'accessibilité dans notre Code de déontologie des tiers. Ces principes servent à orienter ou à évaluer les critères sur une base régulière pendant

notre processus d'approvisionnement et pendant que nous gérons nos relations avec nos fournisseurs.

**2024**

- Inclure des énoncés sur les documents d'approvisionnement existants afin d'accorder la priorité à l'accessibilité pour les demandes de fournisseurs comme pratique exemplaire.
- Demander des renseignements sur l'accessibilité et la documentation des pratiques aux fournisseurs et aux entrepreneurs.
- Recueillir des données pour mesurer les améliorations apportées au processus d'approvisionnement.

**2025**

- Dresser une liste des fournisseurs qui accordent la priorité à l'accessibilité.
- Partagez cette liste avec les demandeurs afin d'encourager l'expansion du soutien de ces entreprises.
- Intégrer les pratiques d'accessibilité au cycle de vie de l'approvisionnement, y compris les examens des demandes de propositions.

**Pour l'avenir**

- Veiller à ce que des considérations d'accessibilité soient ajoutées aux documents d'approvisionnement, y compris les politiques, les listes de vérification, les modèles et les contrats.
- Documenter les explications et les recours futurs, lorsque l'approvisionnement accessible n'est pas une option.

## Transport

Sans objet, car la Banque Équitable ne fournit pas de services de transport.

## Supervision, surveillance et rapports

---

Conformément à la LCA, la Banque Équitable publiera un plan d'accessibilité mis à jour tous les trois ans. Des rapports d'étape seront publiés chaque année entre-temps, conformément à la LCA, où nous présenterons un aperçu des commentaires que nous avons reçus et de la façon dont nous les avons utilisés.

### En conclusion

Le fait d'entreprendre les travaux de ce plan d'accessibilité à la Banque Équitable n'a jamais été considéré comme une obligation, mais plutôt comme une occasion. Une occasion pour nous, en tant qu'organisation, d'effectuer une évaluation approfondie de nos politiques, de nos pratiques et de nos approches pratiques, pour nous assurer d'accorder la priorité à l'accessibilité et de l'inclure dans tout le travail important que nous faisons.

Nous sommes sincèrement reconnaissants au gouvernement du Canada d'avoir créé la *Loi canadienne sur l'accessibilité*, ainsi que le rôle de dirigeant principal de l'accessibilité, dans son engagement à assurer un Canada accessible d'ici 2040. Ou, même plus tôt, avec de la ténacité et des efforts partagés et consentis par tous à l'échelle nationale. Comme il se doit.