



Le rapport d'*accesso*

## Survol des gens et de la culture

Un billet, mille voix : libérer le potentiel par l'inclusion



# Points saillants du rapport

er

01

## Les voix qui façonnent notre travail en EDI

|                         |   |
|-------------------------|---|
| Message de la direction | 3 |
| Point de vue du conseil | 4 |
| Notre conseil EDI       | 5 |
| Domaines prioritaires   | 6 |

03

## Retombées externes

|                       |    |
|-----------------------|----|
| <i>accesso</i> Cares  | 26 |
| Technovation          | 27 |
| Politique climatique  | 28 |
| Notre équipe mondiale | 29 |
| Clientèle mondiale    | 30 |
| Congé pour bénévolat  | 33 |

02

## Des initiatives en action

|                                           |    |
|-------------------------------------------|----|
| Girl Developit                            | 9  |
| Lean In                                   | 10 |
| Grace Hopper Celebration Équité salariale | 10 |
| Pratiques d'embauche Programme            | 13 |
| Connex                                    | 14 |
| Club de lecture EDI                       | 17 |
| Équilibre travail-vie personnelle Culture | 18 |
| <i>accesso</i> Achievers                  | 19 |
| <i>accesso</i> GOLD                       | 20 |
| L'inclusion dans nos produits             | 21 |
|                                           | 22 |
|                                           | 24 |

04

## Bien-être à l'échelle mondiale

|                               |    |
|-------------------------------|----|
| Maven                         | 35 |
| Congé parental                | 38 |
| Programme d'aide aux employés | 39 |
| Avantages virtuels            | 40 |

# Un message de notre

**Chef des ressources humaines**



Chez *accesso*, l'inclusion fait partie de notre identité. Nous sommes fiers de publier cette année notre premier rapport sur l'inclusion, une étape marquante de notre engagement envers la transparence et la responsabilité. Grâce au soutien de notre conseil EDI, de la direction et de l'équipe des ressources humaines, nous avons fait de grands progrès pour bâtir une culture d'appartenance depuis la création du conseil en 2022.

Notre stratégie d'inclusion repose sur quatre piliers : recrutement, formation et communication, engagement communautaire et processus internes. Ils orientent nos efforts pour bâtir une équipe inclusive, permettre à chacun d'être soi-même, soutenir nos communautés et améliorer continuellement nos pratiques.

Ce rapport n'est qu'un début, mais il témoigne de notre volonté de créer une culture où tout le monde peut s'épanouir. En mesurant et en partageant nos progrès, nous posons les bases d'une croissance et de changements durables. Merci aux membres de notre équipe, aux dirigeants et à nos partenaires qui partagent cette vision. Ensemble, nous bâtissons un avenir plus inclusif et innovant chez *accesso*.



**Maura Schiefelbein**

**Chef des ressources humaines**

# Point de vue du conseil

Chez *accesso*, nous demeurons fermement engagés à créer un milieu inclusif et diversifié où chaque personne se sent valorisée et soutenue. Nos efforts continus en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI) font partie intégrante de notre mission. Nous poursuivons des initiatives qui favorisent l'équité, l'appartenance et l'accès aux possibilités pour tous. Nos différences font notre force. Nous continuerons de créer des occasions pour que chaque voix soit entendue et respectée. Par la collaboration et l'apprentissage continu, nous voulons avoir un effet concret et durable dans notre milieu de travail et nos communautés.

# Membres du conseil EDI



**Carleigh Swan**



**James Field**



**Jennifer Babcock**



**Deion Gresham**



**Hannah Hahn**



**Katherine Rivera**



**Samuel Solomon**



**Patrick McGee**



**Arun Krishnamurthy**



**Lynn Ta**



**Magda Gruszka**



**Troy Torrado**



**Lawrence McGuire**



**Amanda Acuna**



**Heather Thomas**

Responsable RH



**Maura Schiefelbein**

Représentante de la direction du conseil



**Caity Agee**

Responsable du recrutement

# Domaines prioritaires



## Recrutement

- Soutenir la croissance de talents diversifiés grâce à des parcours de carrière clairs.
- Créer des programmes de mentorat pour favoriser la diversité dans les postes de direction.
- Réduire les préjugés grâce à la formation et à des pratiques d'embauche structurées.

## Formation et communication

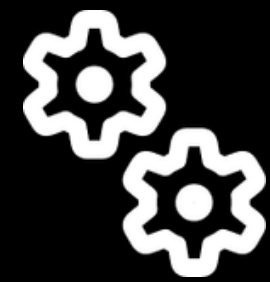
- Offrir à toutes les équipes une formation EDI continue pour encourager les pratiques inclusives.
- Célébrer les fêtes mondiales et les moments culturels.
- Tenir des rencontres publiques mondiales chaque trimestre pour faire le point sur les progrès et les initiatives EDI.

## Engagement communautaire

- Collaborer avec des organismes diversifiés pour soutenir les communautés sous-représentées.
- Créer des programmes de bénévolat et de mentorat axés sur l'EDI.
- Appuyer des initiatives mondiales par le programme *accesso* Cares.

## Processus internes

- Établir des objectifs clairs en matière d'inclusion et d'appartenance.
- Mettre en place une plateforme d'évaluation du rendement nouvelle et mobilisante.
- Améliorer l'accessibilité numérique et simplifier les demandes d'adaptation.



# Des initiatives en action

# IgniteHER



Outils les femmes, éveiller des vocations, stimuler l'innovation



## Notre mission

IgniteHER est une initiative complète qui aide les femmes du secteur technologique grâce au mentorat entre pairs, au bénévolat, à la défense de leurs intérêts ainsi qu'à des ressources de formation et de développement professionnel.



Avec IgniteHER, nous souhaitons soutenir leur cheminement professionnel et créer des possibilités d'avancement chez *accesso* et ailleurs.

## Fiers partenaires de Girl Develop It

GirlDevelop It (GDI) est un organisme sans but lucratif qui permet aux femmes et aux adultes non binaires d'apprendre le développement logiciel. GDI imagine un monde où tout le monde participe à l'avenir de la technologie et peut contribuer à le façonner. Nous partageons cette vision.

Au fil des cours, des projets et des événements, les participantes de GDI développent leurs compétences en programmation, leur confiance et leur réseau. Nous sommes heureux de soutenir sa mission et de collaborer avec sa communauté pour rendre le secteur technologique plus inclusif. Cette année, nous avons présenté au groupe GDI les voies d'accès aux carrières en technologie par les rôles en exploitation. Nous avons hâte d'approfondir ce partenariat au cours de la prochaine année.



# OPERATIONS

Your Backstage Pass to a Career in Tech





Holly  
Wareheim

Alex  
Oretsky

## Cercles Lean In

Les cercles Lean In sont de petits groupes de femmes qui se réunissent chaque mois pour partager leurs expériences, gagner en confiance et développer leur leadership. Inspirés du livre Lean In: Women, Work, and the Will to Lead de Sheryl Sandberg, ils s'inscrivent dans un mouvement mondial qui appuie les femmes au travail. Nous comptons maintenant onze cercles et plus de 70 participantes dans le monde, formant un solide réseau de soutien et de croissance au sein de notre équipe.



70+

11  
cercles  
dans le monde

## Grace Hopper Celebration

En 2023, *accesso* a participé avec fierté à la Grace Hopper Celebration, le plus grand rassemblement au monde de femmes et de personnes non binaires du secteur technologique. Nous avons permis à des collègues de rencontrer leurs pairs, d'écouter des conférencières inspirantes et de prendre part à un mouvement qui soutient les femmes en technologie.

## Des voix qui façonnent *accesso*

“



Faina Wellman - VP, Ingénierie

À mon arrivée chez *accesso*, j'ai tout de suite été impressionnée par l'engagement sincère de l'entreprise envers la diversité, l'équité et l'inclusion. L'une de mes expériences les plus marquantes a été de rencontrer les différentes équipes en personne pour la première fois. J'y ai découvert tant de personnes talentueuses aux parcours variés. Depuis, j'ai eu le plaisir de mentorer plusieurs femmes de l'entreprise et de voir leur croissance et leurs réalisations reconnues.

Ces échanges ont soutenu leur développement professionnel, mais ils m'ont aussi aidée à grandir comme dirigeante. Ils m'ont permis de tisser des liens solides avec des collègues de différents services. Le soutien que j'ai reçu et que j'ai pu offrir me donne vraiment le sentiment d'être valorisée et incluse. Il est clair qu'*accesso* veut créer un milieu où chacun se sent accueilli et soutenu.

## Des voix qui façonnent *accesso*

“

L'inclusion est rare, et c'est l'une des raisons pour lesquelles j'ai voulu revenir chez *accesso*. J'apprécie profondément de travailler dans une organisation dirigée par des personnes compatissantes, accomplies et diversifiées, qui montrent que la collaboration mène aux meilleures solutions.

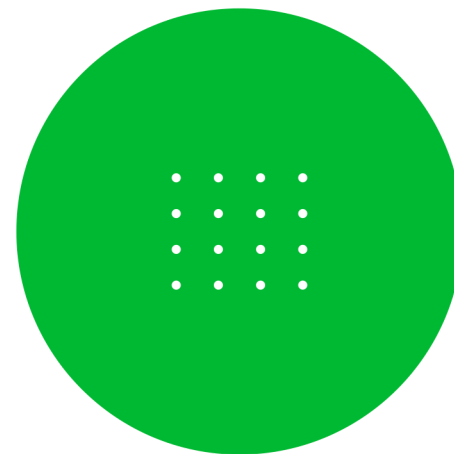
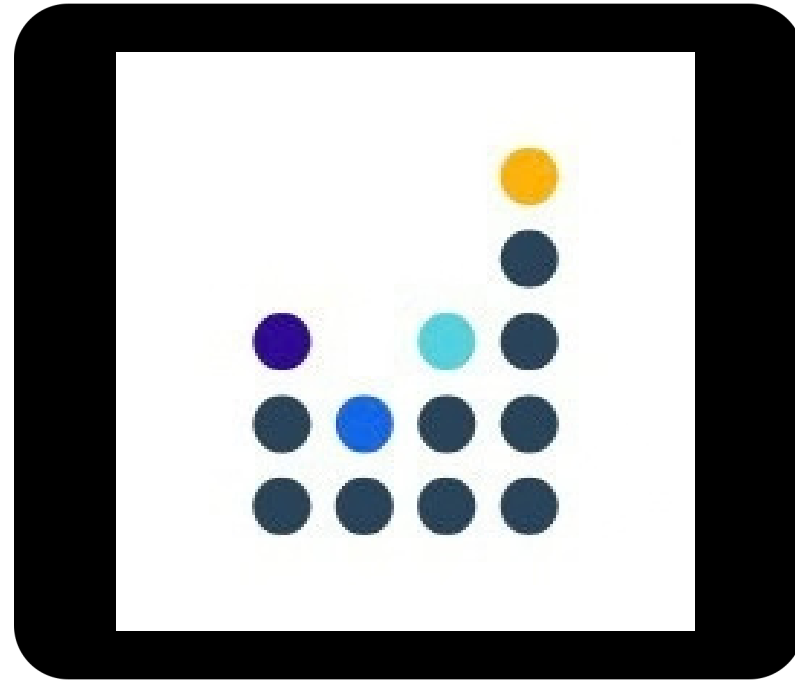
Je me sens ainsi à l'aise et en confiance pour exprimer mes propres points de vue. Je l'ai vécu notamment dans le programme Lean In : en racontant mon histoire, je me suis sentie écoutée et j'ai noué des liens plus forts avec celles qui ont partagé la leur.

Comme femme en technologie, je trouve inspirant de voir mes collègues, peu importe leur titre, reconnues pour leur efficacité, leurs perspectives uniques et leur leadership.



**Audra Stanfley - Gestionnaire de projet logiciel**

# Équité salariale



Nous voulons favoriser un milieu de travail équitable. Nous avons donc établi avec Payfactors une structure de rémunération concurrentielle qui nous aide à offrir une paie juste et compétitive pour tous. Pour renforcer la transparence et la confiance, plusieurs de nos offres d'emploi indiqueront désormais les fourchettes salariales afin d'aider les candidates et candidats à prendre des décisions éclairées.

# Éliminer les obstacles, bâtir des équipes

Favoriser la diversité grâce à des pratiques d'embauche inclusives



- Toutes les personnes responsables de l'embauche suivent une formation sur les biais inconscients afin d'assurer un processus juste et équitable.
- Nous rédigeons des offres d'emploi inclusives, sans langage codé ni termes susceptibles d'exclure.
- Notre système de suivi des candidatures masque les noms et les établissements scolaires afin de mettre l'accent sur les compétences et l'expérience.
- Nous invitons les personnes candidates à demander les mesures d'adaptation dont elles ont besoin pour vivre un processus d'embauche équitable et accueillant.
- Des rappels EDI intégrés à notre système encouragent les équipes à considérer des candidatures de divers horizons.
- Nous recueillons, de façon facultative et confidentielle, des données démographiques pour suivre nos progrès vers nos objectifs de diversité.
- Des sondages anonymes nous permettent de recueillir les impressions des personnes candidates et d'améliorer continuellement l'embauche.
- Nous collaborons avec divers organismes et sites d'emploi afin d'élargir et de diversifier notre bassin de candidatures.

## Des voix qui façonnent *accesso*

“

Avec ma formation en droit, je me demandais au départ si je trouverais ma place dans une entreprise de technologie. Pourtant, dès l'entrevue, puis à mon arrivée et par la suite, mes collègues m'ont toujours accueillie et encouragée.

Les gens d'*accesso* sont vraiment sa plus grande richesse. Ces expériences positives m'ont donné envie de m'impliquer davantage en me joignant au conseil EDI, pour montrer à quel point *accesso* tient à créer un milieu exceptionnel pour toutes et tous.



Naila Carneiro - Gestionnaire de produit

# Des voix qui façonnent *accesso*

“



Sanif Maredia - Ingénieur UI

Pendant mon séjour chez *accesso*, je me suis senti inclus dans les différents projets auxquels j'ai participé. Dès le début, tout le monde a fait des efforts pour m'accueillir. Ce sentiment d'appartenance était particulièrement présent dans les réunions, où chaque point de vue était encouragé pour atteindre les objectifs du projet.

Mon entrevue et le processus d'embauche ont aussi été positifs. J'ai apprécié que les personnes qui m'interviewaient s'intéressent autant à mes compétences qu'à ma place dans la culture de l'entreprise.

Durant ma première semaine, mon gestionnaire m'a expliqué le fonctionnement technique et pratique des produits, ce qui m'a aidé à commencer en développement logiciel.

J'ai eu la chance d'avoir plusieurs mentors au cours de ma carrière, dont mon collègue Mike. J'ai vu des initiatives EDI concrètes prendre forme dans l'organisation. Elles ont créé plus d'occasions d'avancement et de soutien pour les talents diversifiés, dont mes collègues et moi, dans un milieu plus inclusif.

# Programme Connext



Heather Thomas  
Partenaire d'affaires principale, RH



Le programme Connext a été conçu pour aider les nouvelles personnes à découvrir la culture, les valeurs et le milieu de travail d'accesso pendant leurs 60 premiers jours. Ce réseau de soutien entre collègues crée des liens, offre des conseils et permet à chacun de se sentir accueilli et valorisé. En participant bénévolement, les employés contribuent à une intégration positive et nouent des relations durables qui profitent aux nouvelles recrues et à la culture d'accesso.

## Club de lecture EDI

Le club de lecture EDI a été créé pour sensibiliser l'équipe et susciter des échanges enrichissants sur des sujets variés, notamment les handicaps, la race et le racisme ainsi que les parcours culturels.

Nous choisissons des livres qui explorent ces thèmes ou qui sont écrits par des personnes de divers horizons, puis nous votons en groupe pour décider quoi lire. Nous voulons élargir notre compréhension et découvrir des points de vue que nous n'avons peut-être jamais rencontrés. Ces discussions nous aident à mieux apprécier les expériences et les parcours de nos collègues, tout en encourageant la réflexion et l'empathie.



# Équilibre travail-vie personnelle



Nous voulons que nos employés puissent concilier travail et vie personnelle grâce à des horaires et à des modes de travail souples, adaptés à leurs besoins. Après notre sondage de juillet 2021 sur les préférences de retour au bureau, nous avons adopté une politique permanente de travail hybride et à distance. Elle offre plus de flexibilité à mesure que les besoins de l'équipe évoluent. Cette approche aide à réduire le stress et à accroître la satisfaction au travail. Nous aimons voir nos collègues s'épanouir au travail comme dans leur vie personnelle!





## Une culture de liens et de plaisir

Le plaisir fait partie de notre quotidien, peu importe où nous travaillons dans le monde! Même si nos équipes sont réparties aux quatre coins du globe, nous gardons le contact grâce à des activités virtuelles : confection de plateaux de charcuterie, préparation de cocktails sans alcool, jeux-questionnaires, Pilates et bien plus. Des jeux d'évasion en ligne aux « Olympiades du bureau », nous cherchons à créer des occasions de sourire et de tisser des liens malgré les fuseaux horaires.



# accesso Achievers



accesso Achievers est notre programme de reconnaissance entre pairs. Il met en lumière les collègues qui se dépassent et incarnent nos valeurs fondamentales. Chaque trimestre, un service organise une célébration virtuelle pour présenter les personnes mises en nomination. Plusieurs d'entre elles reçoivent une récompense à chaque événement!



## Nos valeurs

Ces cinq valeurs nous guident et nous donnent en vie de célébrer nos collègues.



Travail d'équipe



Innovation



Engagement



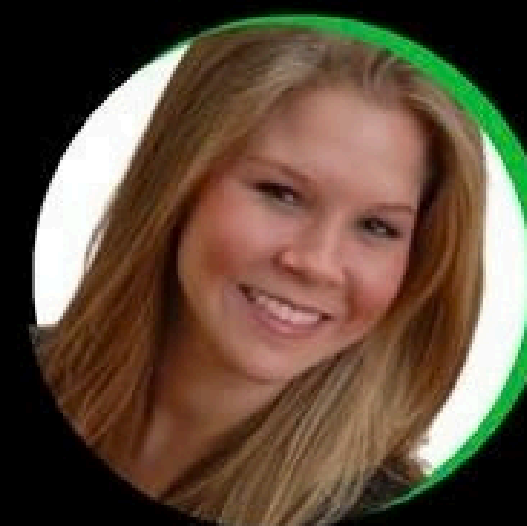
Passion



Intégrité



Ankur Kapoor



Audra Stanley



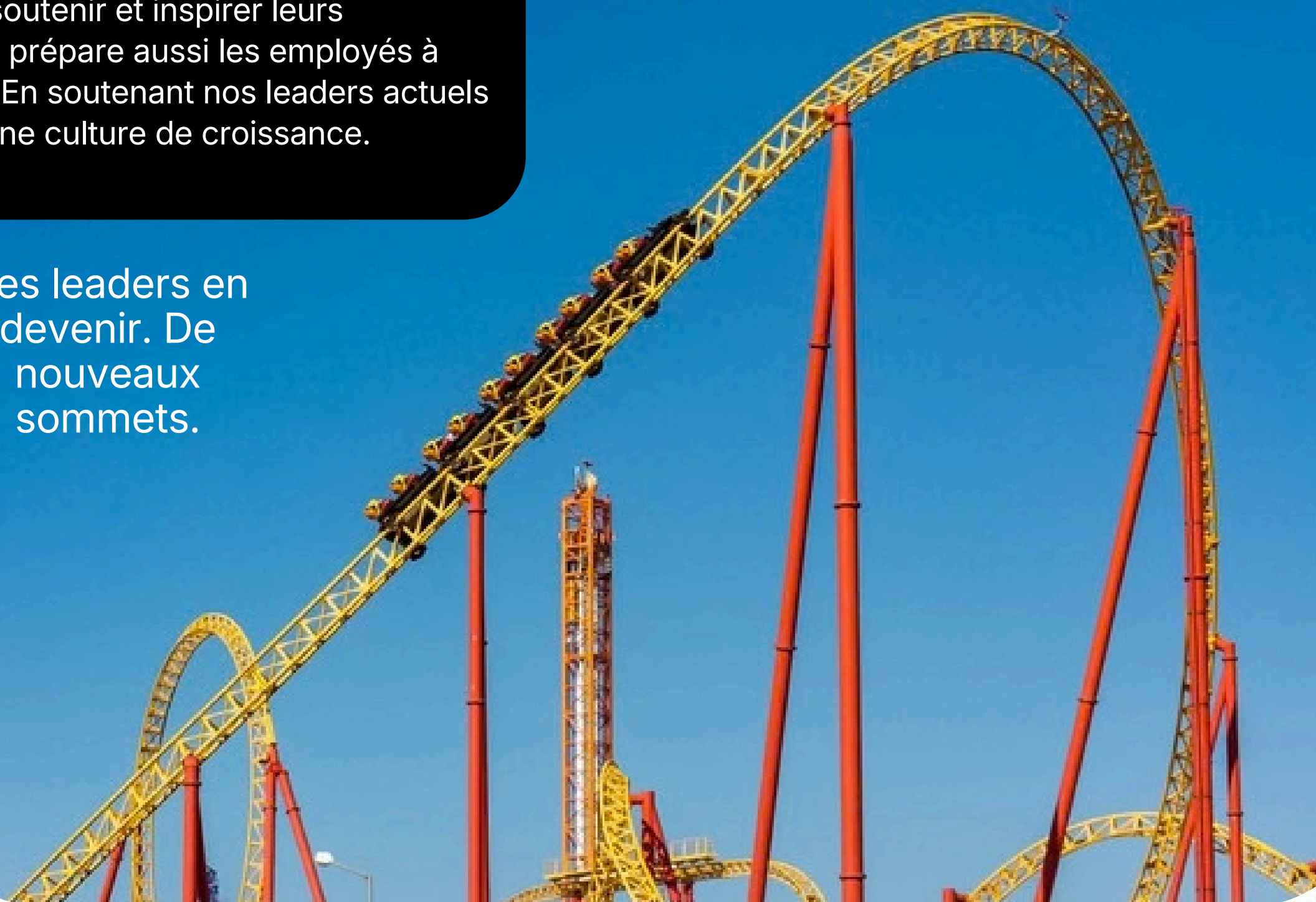
Adrian Cerdan

# **accesso GOLD**



Un leadership solide est essentiel, et investir dans nos gestionnaires nous aide à bâtir des équipes plus fortes. Nous avons lancé GOLD (Global Organizational Leadership Development), notre programme de développement du leadership pour toutes les personnes qui dirigent une équipe. Il leur donne des outils pour mieux soutenir et inspirer leurs collègues. Notre cours Developing Leaders prépare aussi les employés à fort potentiel à de futurs rôles de direction. En soutenant nos leaders actuels et à venir, nous favorisons l'excellence et une culture de croissance.

Des leaders en  
devenir. De  
nouveaux  
sommets.



# Des voix qui façonnent *accesso*



**Edil Hernandez**  
VP principal, Exploitation et stratégie  
d'affaires

Jesuis arrivé dans l'entreprise à ses débuts et j'ai eu le privilège de voir son incroyable croissance et sa transformation. J'ai vécu toutes les acquisitions et il est inspirant de constater que notre organisation est devenue de plus en plus diversifiée. Au départ, nous n'avions pas de programme EDI bien défini; j'ai toutefois vu notre engagement envers la diversité se renforcer au fil des ans.

Ce qui me marque le plus, c'est que ma race n'a jamais défini mon expérience ici. Les occasions, les échanges et les rôles m'ont toujours semblé attribués selon le talent, le mérite et le travail.

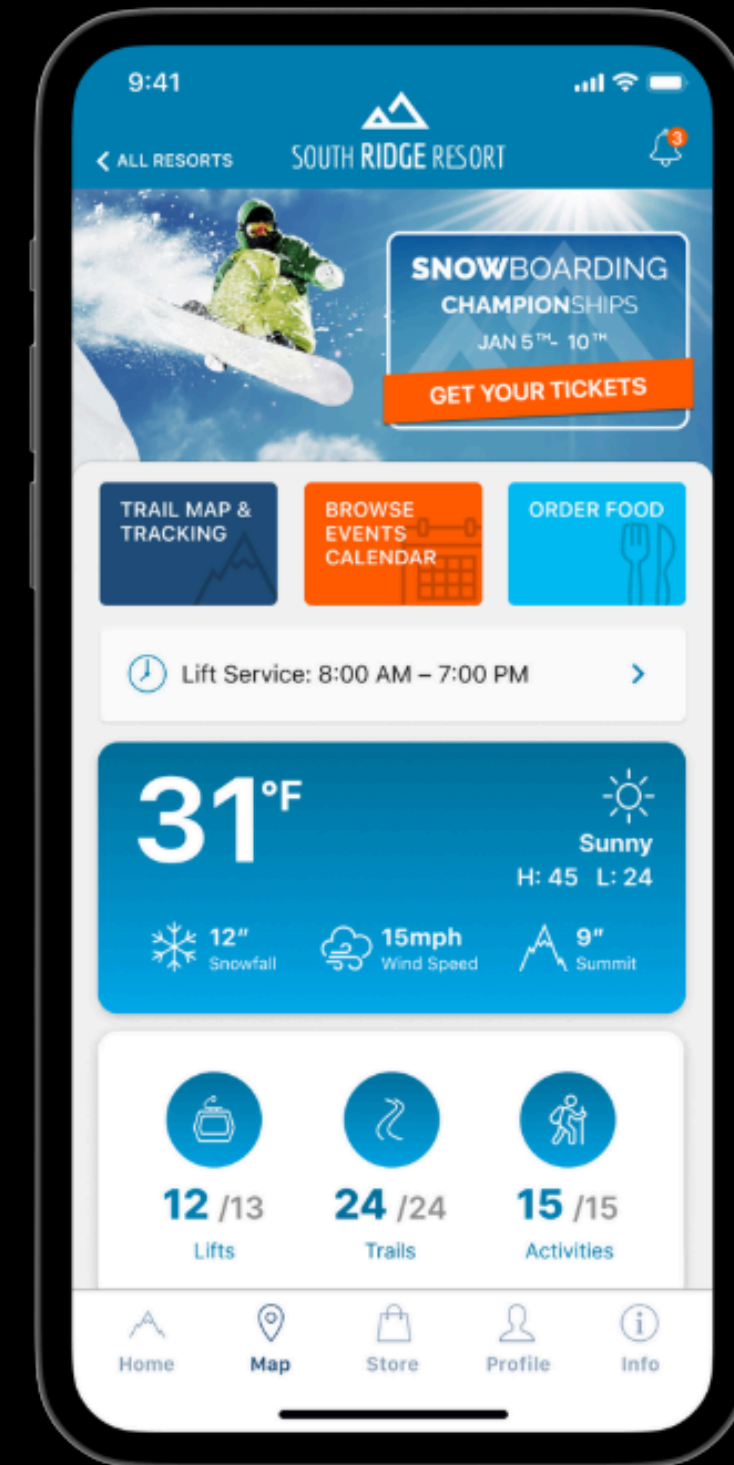
J'apprécie notre climat d'ouverture et de franchise : nous cherchons les meilleurs talents tout en créant des possibilités pour les personnes issues des minorités. J'ai eu la chance de bâtir une carrière enrichissante chez *accesso*, où ma voix a toujours été entendue et où j'ai pu faire valoir mes compétences. Je suis très fier de nos progrès, du travail de l'équipe EDI et de notre engagement envers la diversité.

# Innover en pensant à l'inclusion



L'inclusion, l'accessibilité et la facilité d'utilisation de nos applications résultent d'un travail commun entre les équipes UI/UX et de développement. Toutes deux suivent des normes reconnues comme l'ADA (Americans with Disabilities Act) et les WCAG (Règles pour l'accessibilité des contenus Web). Au-delà de la conformité, l'équipe UI/UX cultive la curiosité et invite les développeurs à réfléchir aux moyens d'améliorer l'accessibilité de nos produits.

- ✓ Nous vérifions notamment le contraste entre le texte et l'arrière-plan pour atteindre au moins le niveau « AA » des WCAG.
- ✓ Nous simulons différents types de perception des couleurs pour vérifier les contrastes.
- ✓ Nous faisons appel à des spécialistes comme Deque pour rendre nos produits plus accessibles.
- ✓ Nous tenons compte des effets des polices sur les personnes dyslexiques ou ayant d'autres difficultés de lecture.
- ✓ Nous encourageons nos clients à proposer plus d'options d'identité de genre que les catégories binaires traditionnelles.
- ✓ Nous ajoutons des descriptions aux images et aux éléments de l'interface pour aider les utilisateurs de lecteurs d'écran.
- ✓ Tous les éléments de l'interface sont accessibles au clavier.





# Retombées externes



**accesso.**  
Powering the Business of Fun

# accesso Cares

accesso Cares est notre programme d'entreprise consacré aux communautés où nous vivons et travaillons. Nous avons notamment versé 20 000 \$ au GlobalGiving Ukraine Relief Fund, avec une contribution équivalente de l'entreprise, pour aider les personnes réfugiées. Nous avons aussi appuyé des efforts locaux : 10 000 \$ au fonds de secours de Heart of Florida United Way après l'ouragan Ian, puis 5 000 \$ lors des ouragans Milton et Helene. Ces dons ont permis de fournir nourriture, eau et matériel aux familles déplacées et de soutenir le personnel de première ligne loin de chez lui. Avec des initiatives comme Angel Tree pour les enfants en famille d'accueil et de nombreuses possibilités de bénévolat, accesso Cares reflète notre volonté de redonner à la communauté.



# Technovation

Dans le cadre de notre engagement envers la société, nous avons commencé à collaborer avec Technovation, un organisme mondial d'éducation technologique qui aide les filles à devenir des leaders, des créatrices et des personnes capables de résoudre des problèmes. Chaque année, avec l'appui d'organisations locales dans plus de 100 pays, Technovation Girls encourage des équipes de jeunes femmes à créer des applications mobiles et à utiliser l'IA pour répondre aux besoins de leur communauté. Cette année, plus de 30 employés d'*accesso* ont utilisé leur congé de bénévolat pour évaluer des projets soumis par des jeunes femmes du monde entier et leur donner une rétroaction. Bhavin Trikamji, notre responsable de l'ingénierie pour la plateforme de file d'attente, a même reçu un certificat pour ses heures de soutien supplémentaires.



Bhavin Trikamji  
Responsable de l'ingénierie, plateforme de file  
d'attente

**Judge Advisor**  
**CERTIFICATE OF RECOGNITION**

IS AWARDED TO

Bhavin Trikamji

For their dedication to providing personalized and actionable feedback on 11+ technology based projects in the Technovation Girls 2024 program season. This feedback will further enrich Technovation Girls participants' learning journeys.

« Je crois que la diversité est profondément ancrée dans l'ADN d'*accesso*. Notre conseil EDI cherche constamment à s'améliorer et sollicite les commentaires, ce qui enrichit notre parcours d'inclusion et notre compréhension du sujet. Ce que j'admire, c'est qu'*accesso* n'a pas adopté cette initiative parce que c'était un mot à la mode. L'entreprise y croit réellement et fait des efforts sincères, année après année, pour progresser. »

# La planète, notre progrès

Nous voulons que l'impact d'*accesso* soit positif pour nos employés, nos clients, leurs visiteurs ainsi que les communautés et les secteurs que nous servons. En 2022, nous avons élargi la mesure de notre empreinte environnementale en suivant les déplacements et la consommation d'électricité par région, et nous avons fixé un objectif ambitieux de carboneutralité d'ici 2035. En 2023, nous avons aussi recueilli des données sur les émissions liées aux déchets et à l'eau et commencé à élaborer une stratégie complète de décarbonation. Cette année, nous avons lancé notre programme de sensibilisation au développement durable, qui montre le rôle du travail à distance et les gestes que chacun peut poser pour réduire les émissions liées à son bureau à domicile. Chaque petit geste nous rapproche d'un avenir durable et de notre objectif de zéro émission nette.



Mesure et déclaration des  
émissions de GES depuis 2020



La technologie pour  
réduire les voyages  
d'affaires



Réduction active des  
espaces de bureau



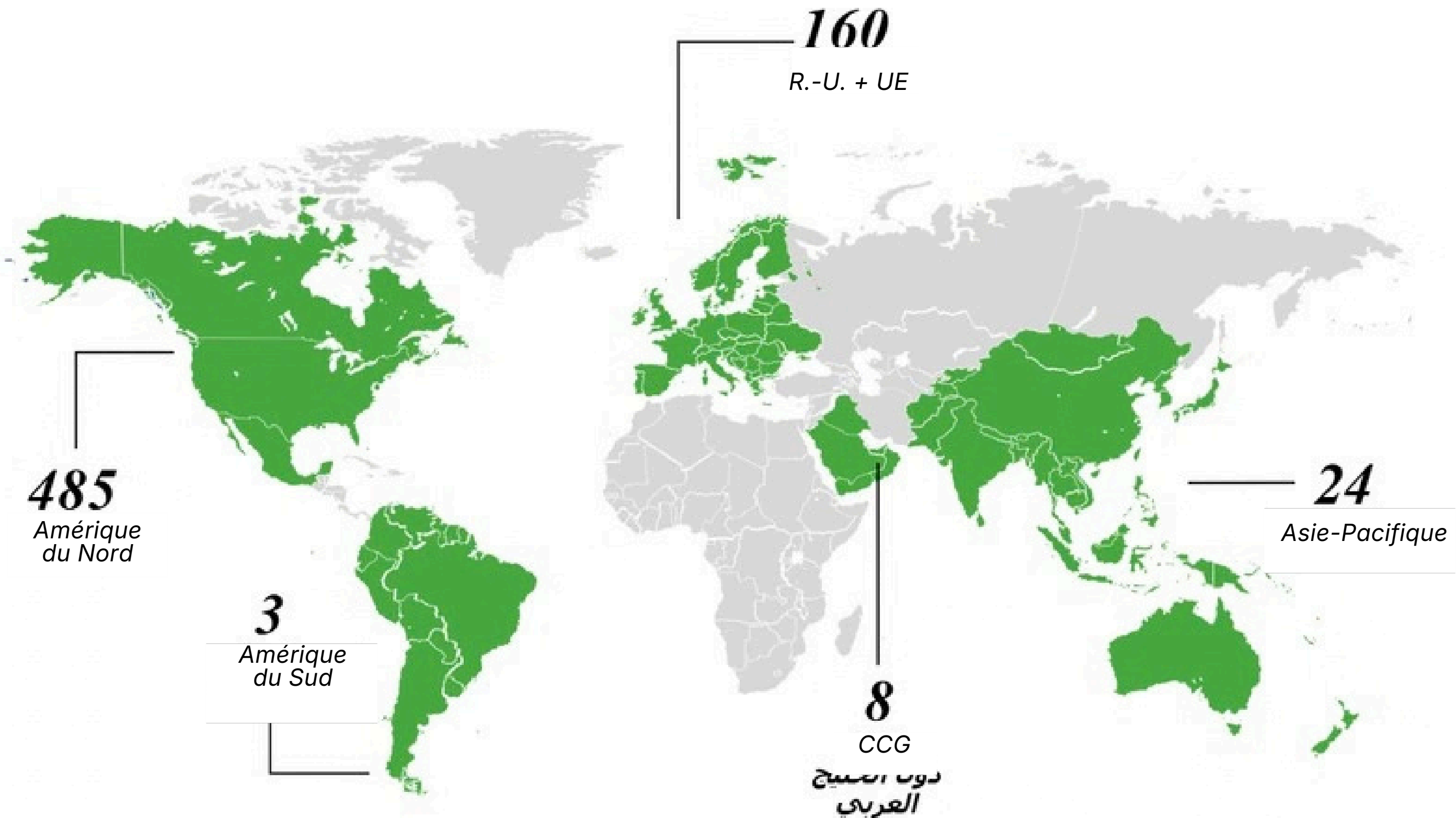
Politique sur les  
changements climatiques  
élaborée en 2022



Bureaux  
écoénergétiques

# Notre équipe mondiale

Plus de 700 employés dans le monde



37 % Développement

30 % Opérations

12 % Produits

8 % Services  
professionnels

6 % Équipe commerciale

5 % Finances

2 % Ressources  
humaines

# Au service de clients partout dans le monde

**Amérique du Nord**  
Canada  
États-Unis

**Amérique latine et du Sud**

Brésil  
Chili  
Colombie  
Mexique  
Costa Rica  
Portugal  
Porto Rico  
République dominicaine  
Guatemala

**Afrique et Moyen-Orient**  
Égypte  
Qatar  
Émirats arabes unis

**Asie**  
Chine  
Hong Kong  
Japon  
Malaisie  
Singapour  
Arabie saoudite  
Corée du Sud  
Thaïlande  
Vietnam

**Europe**  
Belgique  
Danemark  
France  
Allemagne  
Irlande  
Italie Pays-Bas  
Espagne  
Suède  
Royaume-Uni  
Autriche

**Australie  
Nouvelle-Zélande**

## Des voix qui façonnent *accesso*



**Reinaldo Fagundez**  
Directeur, Fiscalité

“

Ce que j'aime de l'EDI chez *accesso*, c'est que cela se vit concrètement. Nous travaillons dans de nombreux pays, cultures et fuseaux horaires, et pourtant, nous avons toujours l'impression d'être dans la même pièce.

Qui que vous soyez, où que vous viviez et quelles que soient vos convictions, on s'intéresse à ce que vous avez à dire et votre voix est entendue.

Ce sont votre personnalité, vos connaissances et votre contribution qui comptent. Quand j'ai posé ma candidature au conseil EDI, j'ai dit qu'il était difficile de faire plus diversifié que moi : un comptable fiscaliste qui fait de la moto, porte un chignon, est né et a grandi au Venezuela, vit au Canada et travaille pour une société cotée au Royaume-Uni qui réalise une grande partie de ses revenus aux États-Unis... Il n'y a pas de doute : la diversité fait partie d'*accesso*.

## Des voix qui façonnent *accesso*

“

À mon arrivée chez *accesso*, j'ai été accueillie dans un milieu où je pouvais parler librement de mes aspirations et de mes préoccupations. Présente sur plusieurs continents, l'entreprise rassemble une formidable diversité de cultures et de points de vue. Son engagement envers la communauté se voit dans les nombreuses activités et initiatives EDI qui célèbrent nos différences.

Chez *accesso*, chaque voix compte. Cet environnement bienveillant m'a donné un profond sentiment d'appropriation et beaucoup de passion pour mon travail. Continuons de nous soutenir et de nous inspirer, de célébrer notre diversité et de rendre notre parcours professionnel ensemble inclusif et stimulant!



**Mahima Chandrashekar Ingénieure,  
soutien à la production**

# Congé pour bénévolat

Grâce à notre programme de congé pour bénévolat, chaque employé dispose de huit heures par année pour soutenir un organisme qui lui tient à cœur. Notre équipe a donné de son temps à Habitat pour l'humanité, à Give Kids the World, à des soupes populaires, à des refuges pour animaux, à des camps pour enfants et à bien d'autres causes. Qu'il s'agisse de construire des maisons, d'aider des familles ou de prendre soin d'animaux, cet avantage permet d'avoir un effet direct et concret dans la communauté.



Des gestionnaires de la réussite client d'Orlando, en Floride, ont préparé et servi des repas à la Maison Ronald McDonald.



Josh Smith, directeur des ventes, a aidé la Food Bank of the Rockies à Denver pour une distribution des Fêtes.



Caitlin Morris, gestionnaire de l'engagement, utilise son congé pour décorer des chambres d'enfants à l'hôpital.



Des collègues de Twyford, au Royaume-Uni, ont préparé plus de 100 trousse de toilette pour les patients du Royal Berkshire Hospital de Reading.



# Bien-être des employés



**accesso.**  
Powering the Business of Fun

# Clinique Maven

Nous sommes fiers d'offrir des avantages familiaux complets pour soutenir tous les parcours vers la parentalité. Grâce à « Family Support with Maven® », les employés à temps plein ont accès à une grande clinique virtuelle pour les familles, qui offre un accompagnement personnalisé pendant la grossesse ainsi que pour la gestation pour autrui, l'adoption et la fertilité. Le programme prévoit jusqu'à 7 500 \$ par année et 15 000 \$ à vie pour la gestation pour autrui, l'adoption et les traitements de fertilité. Accessible à tous les employés, Maven a déjà soutenu plus de 40 familles d'accesso.



Troy Steuwer Ingénieur  
UI principal

## Des voix qui façonnent *accesso*

Il y a un peu plus de deux ans et demi, mon mari et moi commençons notre parcours vers la parentalité. Comme il s'agissait de notre premier enfant et que nous faisons partie de la communauté LGBT, nous ne savions pas par où commencer et avons beaucoup de questions. Quand nous avons appris qu'*accesso* nous donnait accès à Maven, nous avons ouvert un compte sans attendre. Maven a été une ressource formidable. L'équipe nous a aidés à traverser des moments très difficiles, et nous lui en sommes infiniment reconnaissants. Des inquiétudes pendant la grossesse aux questions juridiques, elle a toujours été là. Nous remercions sincèrement *accesso* de nous avoir offert cet accès.

## Des voix qui façonnent *accesso*

66



Holly Wareheim  
Gestionnaire du  
recrutement

Mon mari et moi avons eu la chance de pouvoir compter sur Maven pendant notre parcours familial. Au début de 2021, nous avons décidé d'agrandir notre famille.

En juillet, après des mois d'essais, j'étais enceinte. Nous attendions avec impatience l'échographie de huit semaines. Ce jour-là, nous avons appris l'impensable : j'avais fait une fausse couche. Je ne savais pas que mon programme de planification familiale Maven deviendrait un programme de soutien au deuil. Il nous a énormément aidés pendant une année.

Quand nous avons été prêts à réessayer, la conception a été difficile. Après plusieurs mois, nous avons consulté un spécialiste. Les traitements de fertilité coûtent cher : un seul cycle d'insémination intra-utérine peut coûter de 3 500 \$ à 5 000 \$. Grâce au partenariat d'*accesso* avec Maven, nous avons obtenu de l'aide et un remboursement pour notre traitement. Notre fille est née en avril 2023. Nous serons toujours reconnaissants envers *accesso* de nous avoir offert un avantage qui a rendu notre rêve possible.

# Des voix qui façonnent *accesso*

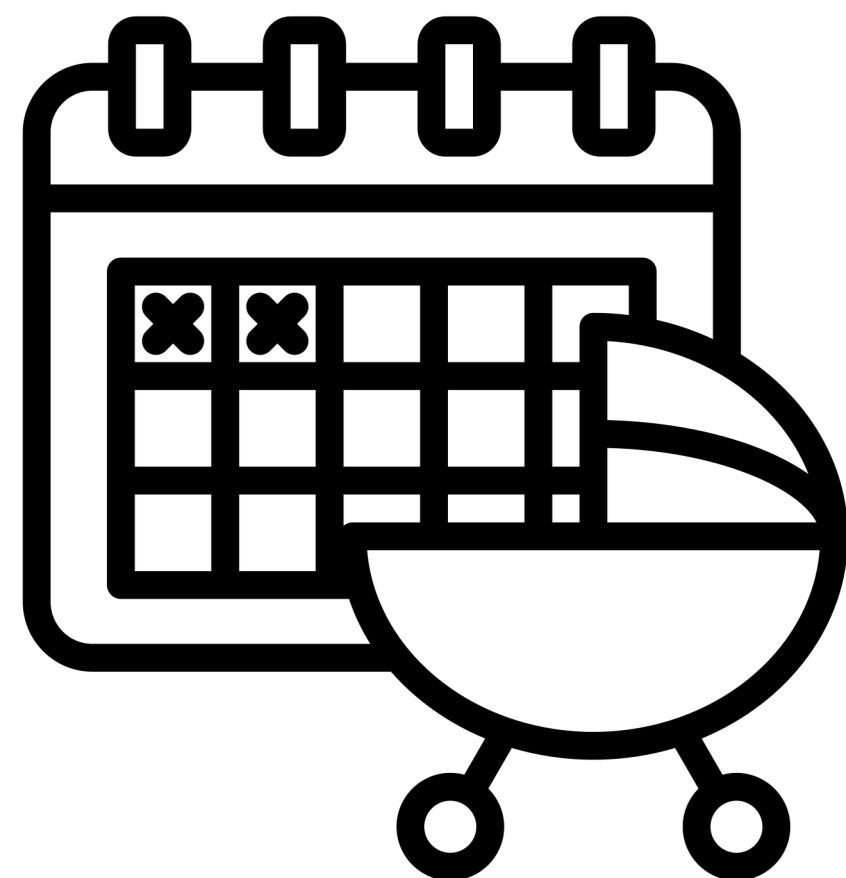


À l'époque où ma fiancée, aujourd'hui ma femme, et moi commençons à fonder une famille, nous savions qu'il nous faudrait beaucoup de soutien. Maven nous a aidées sur le plan financier, mais aussi grâce aux conseils de professionnels de la santé. Je ne peux pas dire que nous avons consulté tous les spécialistes disponibles sur Maven, mais nous nous en sommes approchées!

Pendant un traitement de fertilité, on finit parfois par se poser, à soi-même et à sa partenaire, des questions auxquelles on ne sait pas répondre. C'était formidable de pouvoir prendre notre téléphone, trouver le professionnel de la santé qu'il nous fallait, lui écrire et fixer un rendez-vous au moment voulu.



Sonia Hamczyk  
Ingénieure, assurance qualité



# Congé parental

*accesso* offre un congé parental payé après la naissance d'un enfant ou son arrivée dans la famille par adoption ou placement en famille d'accueil. Ce congé permet à l'employé de prendre soin de l'enfant et de créer des liens avec lui. La politique s'applique aux naissances, aux adoptions et aux placements en famille d'accueil qui surviennent à compter de la date d'embauche de l'employé.

# Programme d'aide aux employés



accesso est fière de collaborer avec SupportLinc pour offrir à l'échelle mondiale des services de consultation psychologique, juridique et financière, de soutien pour concilier travail et vie personnelle ainsi que d'intervention en situation de crise. Nous tenons à nos employés et à leurs personnes à charge et les encourageons à utiliser gratuitement le programme d'aide aux employés selon leurs besoins.

# Du soutien au bien-être. À distance.

## Personify Health

Cette plateforme aide les employés à bouger, à rester en santé et à obtenir des récompenses. Elle propose des défis et des outils de suivi de la forme compatibles avec les appareils portables.

## Calm

Nous offrons Calm à tous les membres de l'équipe et à cinq personnes à charge de leur choix. Ses ressources soutiennent la santé mentale et la relaxation.

## LinkedIn Learning

Les membres de l'équipe à temps plein ont un accès illimité à LinkedIn Learning. Ils peuvent suivre des milliers de cours pour découvrir de nouveaux intérêts et progresser sur les plans personnel et professionnel.

## Soutien virtuel

Les employés peuvent utiliser Virtual Support Connect, Textcoach et dCBT Amino pour joindre facilement des professionnels autorisés, jour et nuit.

**Merci d'avoir pris le temps de découvrir  
qui nous sommes et où nous allons.**

Chaque pas vers l'inclusion commence par la compréhension.