

Deloitte.



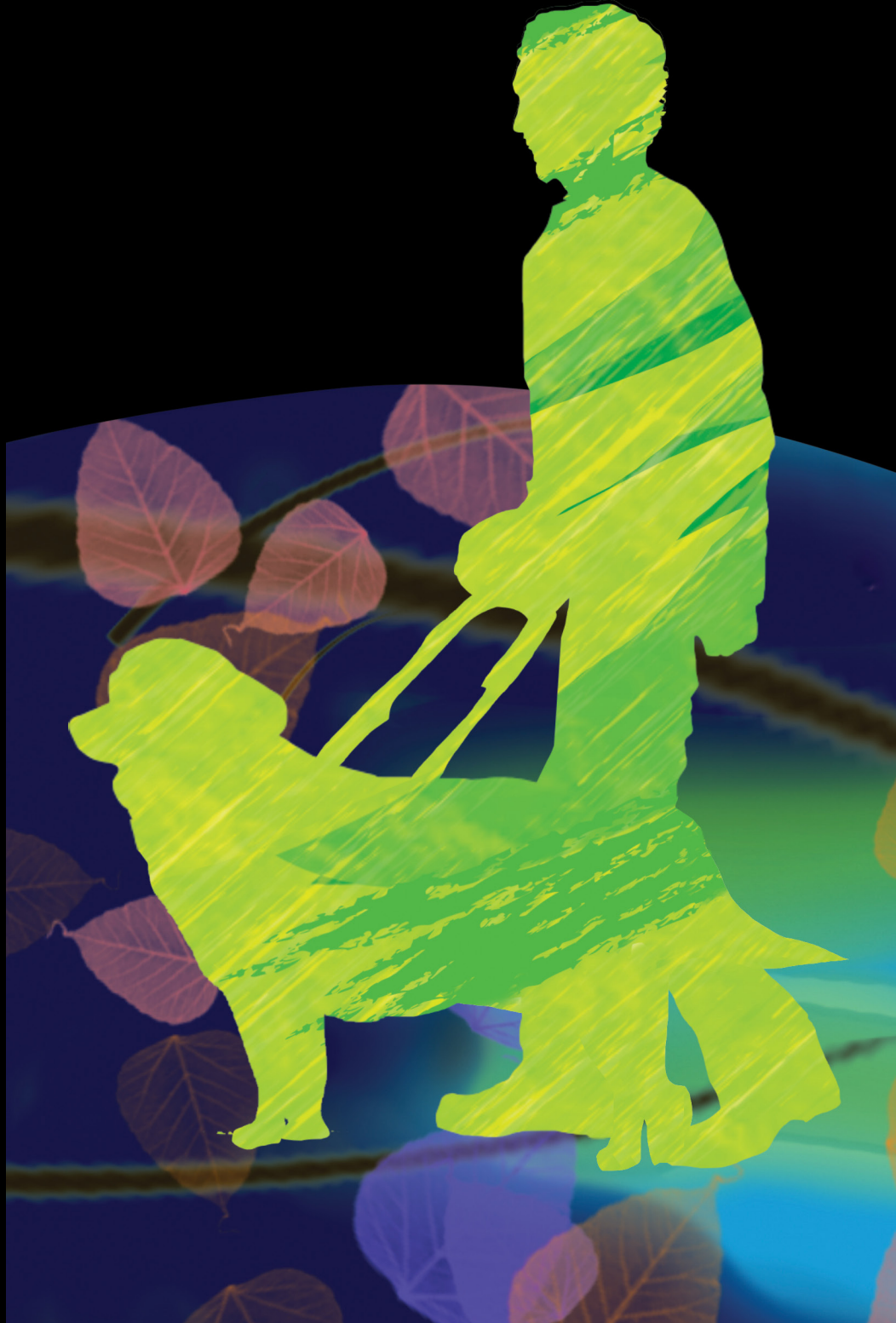
Continuer de bâtir
un avenir accessible
chez Deloitte



MAKING AN
IMPACT THAT
MATTERS
since 1845



Aldo Fierro est un graphiste et dessinateur malvoyant de Toronto qui possède de l'expérience dans divers médias. Il puise son inspiration dans la musique, l'art et le cinéma; et les idées lui viennent souvent lors de ses séances de course quotidiennes. Les thèmes du mouvement, de l'ouverture et de la nature sont essentiels aux œuvres qui figurent dans ce document. Celles-ci représentent un cheminement fondamental dans l'évolution de l'accessibilité, de la diversité, de l'égalité et de l'inclusion.



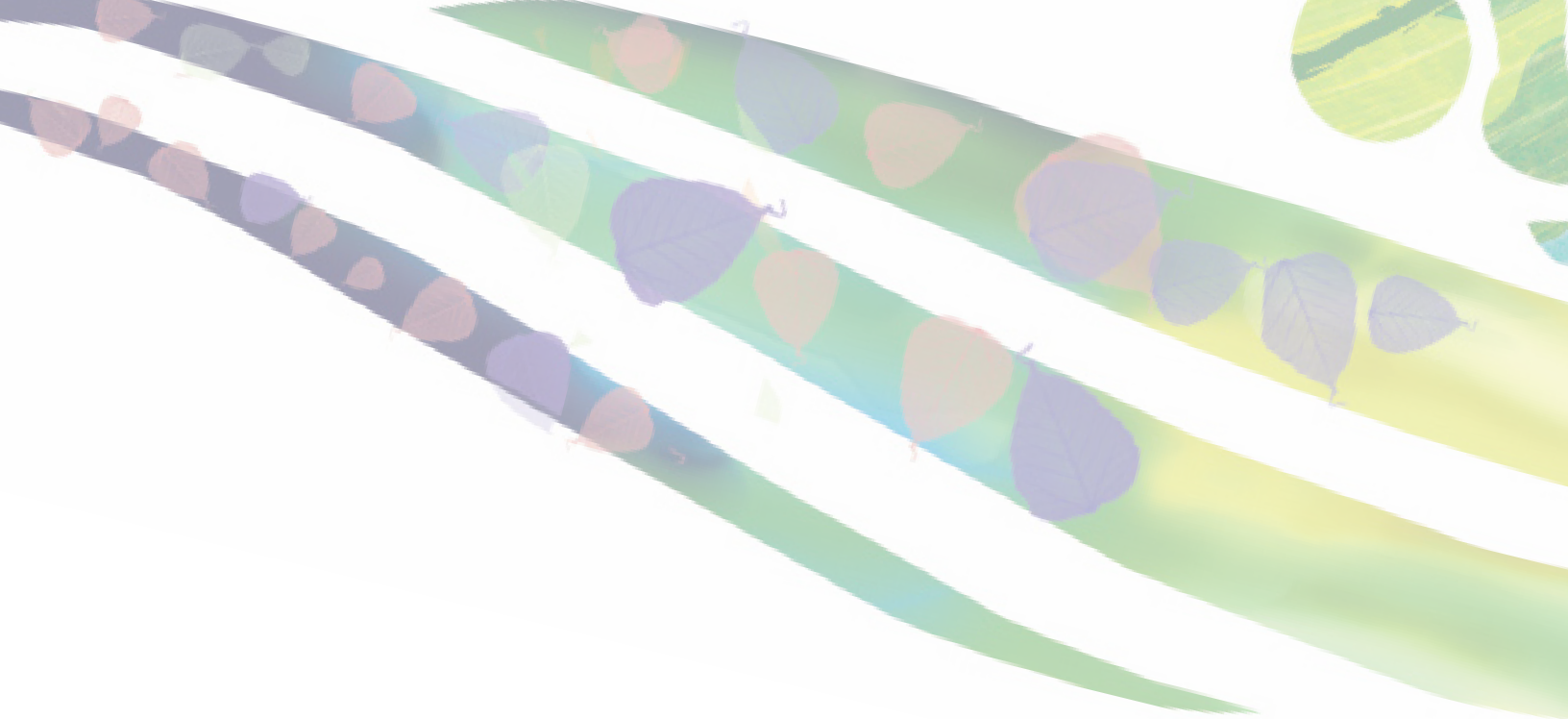


Table des matières

Messages de nos leaders	2
L'accessibilité chez Deloitte.....	3
Notre participation	4
Nos piliers de l'accessibilité	5
Un environnement inclusif	6
Éducation et sensibilisation.....	8
Emploi.....	10
Le marché	12
Communication	14
Le parcours vers l'accessibilité.....	15

Messages de nos leaders

Notre objectif est de bâtir un cabinet qui est vraiment prêt à répondre aux besoins futurs en ce qui concerne la création d'un milieu de travail où tous nos gens ont accès aux ressources et au soutien nécessaires pour réaliser leur plein potentiel. À cet égard, il est essentiel de franchir des étapes concrètes vers l'accessibilité, afin d'habiliter nos gens et d'atteindre notre aspiration de nous hisser dans une classe à part. À mon sens, l'accessibilité s'insère dans notre raison d'être : exercer une influence marquante en accélérant l'accès au savoir et aux possibilités pour tous les Canadiens.

C'est pourquoi je suis fier de présenter notre Plan d'action sur l'accessibilité (PAA). Ce rapport propose une feuille de route claire sur la manière dont nous pouvons miser sur nos engagements en matière d'accessibilité et ouvrir la voie dans le milieu des affaires canadien, en plus de présenter d'importantes leçons apprises et de souligner nos progrès à ce jour. Ces progrès signifient que nous embaucherons plus de personnes handicapées, offrirons des occasions de perfectionnement sans précédent et habiliterons nos professionnels à chaque instant. Le plan signifie aussi que nous travaillerons en collaboration avec des parties prenantes et des entreprises aux vues similaires à l'extérieur de nos propres murs pour exercer une influence élargie dans nos collectivités et au Canada.

Je tiens également à remercier les gens qui ont accepté de livrer un témoignage personnel dans ce rapport, allant d'une professionnelle qui s'identifie en tant que personne neurodivergente à un parent qui élève des enfants atteints d'une incapacité. Ces témoignages nous donnent un aperçu des retombées de nos actions et de nos aspirations sur nos gens au quotidien, tout en nous permettant d'élargir notre perception de l'accessibilité. Il est impossible d'avancer sans compréhension; aussi, je tiens à remercier chacune de ces personnes d'avoir présenté ses points de vue uniques.

Tandis que nous prenons des mesures pour favoriser l'inclusion au Cabinet, nous savons que nous ne pouvons pas réaliser des progrès si la responsabilisation n'est pas au rendez-vous. La lecture de ce rapport constitue une excellente première étape. J'ai hâte de vous transmettre ultérieurement d'autres mises à jour sur notre avancement et la façon dont nous tenons notre promesse de créer un milieu de travail vraiment accessible.

Dans une organisation, une culture inclusive favorise l'innovation et la productivité, et accroît le rendement du capital investi (RCI), grâce à l'intégration de personnes de différents horizons. L'état physique et mental, le genre, la race, l'orientation sexuelle et les croyances contribuent tous à faire de chacun d'entre nous une personne unique, et mettent de l'avant la raison d'être de notre organisation.

Nous savons que les organisations inclusives stimulent aussi la croissance économique, et que la croissance économique est souvent le fruit du courage. Le courage d'une équipe de direction, et le courage d'une organisation d'unir pour inclure. Les organisations courageuses font preuve de transparence envers leurs gens, qu'il s'agisse des aspects positifs de l'entreprise excelle ou de ceux où il reste du travail à faire.

Ce rapport met en lumière les éléments dont nous pouvons être fiers et ceux où nous pourrions faire preuve de plus de courage dans notre quête de réaliser nos objectifs d'accessibilité à long terme. À la lecture des pages qui suivent, j'ai été inspiré par les personnes dont il est question : des gens courageux qui déploient des efforts chaque jour, dans leur vie personnelle et professionnelle, pour exercer une influence marquante.

Selon moi, la richesse du Canada – et de notre organisation – repose sur les gens ordinaires qui sont prêts à défendre une cause qui mérite d'être défendue. Ensemble, nous avons le pouvoir de mobiliser nos collectivités afin de créer un avenir meilleur et de forger un destin commun plus courageux pour tous.

Pour citer la défunte Helen Keller, « Seuls, nous pouvons faire si peu; ensemble, nous pouvons faire beaucoup! »



Anthony Viel
Chef de la direction



Duncan Sinclair
Président du Conseil d'administration

L'accessibilité chez Deloitte

Une vision inspirante

Chez Deloitte, nous sommes animés par une vision : l'idée que nous pouvons bâtir une organisation plus forte et habile, et un monde meilleur, en plaçant l'accessibilité et l'inclusion des personnes handicapées au cœur de tout ce que nous faisons : nos pratiques de recrutement et d'embauche; la manière dont nous organisons le travail et les lieux de travail; le soutien que nous apportons à nos collègues et aux membres de nos équipes; et la façon dont nous définissons notre culture et favorisons l'inclusion chez les clients, les partenaires d'affaires, les collectivités et la société avec lesquels nous interagissons.

Concrétiser notre initiative

En 2021, Deloitte a lancé une stratégie exhaustive sur trois ans afin de concrétiser notre vision. Visant à débloquer les réserves de talent sous-représentées et sous-employées et à promouvoir l'accessibilité au-delà de nos murs, le Plan d'action sur l'accessibilité (PAA) a pour but de créer un Deloitte plus inclusif. Il est axé sur quatre solides piliers sur lesquels reposent des environnements plus variés, une éducation et une sensibilisation accrues, de meilleures possibilités d'emploi et de carrière, et un marché au sein duquel l'accessibilité est beaucoup plus prédominante.

Nos progrès à ce jour

L'an dernier, nous avons tracé les grandes lignes du plan dans un rapport définissant les piliers directeurs et attribuant des objectifs précis à chacun d'entre eux. Le rapport de cette année réexamine ces piliers et décrit nos progrès à ce jour vers la réalisation de nos objectifs à long terme. Ce rapport présente des témoignages inspirants d'employés de Deloitte et de parties prenantes externes qui illustrent l'importance de nos piliers – et la façon dont ils peuvent réellement contribuer à changer les choses au sein de notre organisation et dans le monde qui nous entoure.

Notre participation

Les organisations accessibles et inclusives sont des endroits où *tous* les employés peuvent s'épanouir, et où tout le monde tire parti des installations, des lignes directrices et des pratiques conçues spécifiquement en ce sens.

Depuis le lancement du Plan d'action sur l'accessibilité (PAA) de Deloitte il y a un an, nous avons pris des mesures importantes afin de créer un milieu de travail plus accessible et plus inclusif pour les personnes handicapées.

Nous avons multiplié les efforts pour assurer l'accessibilité numérique, évalué l'environnement qui a été construit selon le plan, tenu des campagnes d'éducation et de sensibilisation, et augmenté notre engagement sur le marché. En bref, nous avons établi des fondements solides pour aller plus loin, plus rapidement.

Au cours de la deuxième année du PAA, nous voulons nous concentrer davantage sur l'éducation et la sensibilisation de nos leaders et de nos employés, accroître les efforts de recrutement en vue d'embaucher les meilleurs talents, et en faire plus pour maintenir en poste et soutenir les employés handicapés. Et puisqu'un grand nombre de nos gens sont aux prises avec de telles difficultés, qu'il s'agisse d'eux-mêmes ou de leurs familles et amis, nous reconnaissons la nécessité de favoriser des liens plus enrichissants en milieu de travail, ce que nous continuerons de faire en offrant à nos gens des occasions d'échanger, d'être vus et entendus, et de se rassembler pour se soutenir les uns les autres et célébrer.

Notre plan d'action fournit une feuille de route où chaque membre du Cabinet a un rôle à jouer. Ce plan, dont nous sommes très fiers, est pour nous un moyen de démontrer publiquement notre engagement et d'inviter nos parties prenantes à nous tenir responsables de nos progrès au fil du temps.

À titre de cadre responsable de l'accessibilité chez Deloitte, je suis stimulé par ce que nous avons réalisé au cours de la première année chez Deloitte, auprès de nos alliés dans le milieu des affaires et auprès de nos clients afin de créer un avenir meilleur pour les personnes handicapées au Canada.



Peter Graham

Associé et cadre responsable de l'accessibilité chez Deloitte



Carole Mendonca

Directrice principale, Accessibilité

Après mûre réflexion, je suis fière de tout ce que Deloitte a accompli au cours de la dernière année pour créer un milieu de travail plus accessible et inclusif. Si nous avons lancé le Plan d'action sur l'accessibilité, c'est pour engager des discussions qui transformeraient notre façon d'agir, de penser et de faire des affaires. Celui-ci visait à préparer le terrain à l'interne en vue d'un avenir plus accessible et à nous amener à agir comme catalyseur en ouvrant la voie pour les autres.

S'il est logique sur le plan des affaires d'optimiser le potentiel de ces effectifs, cette démarche permet aussi d'améliorer la vie des nombreux employés et clients qui sont personnellement touchés. Les personnes handicapées apportent des compétences et des points de vue uniques à la société et, lorsqu'on leur en donne l'occasion, peuvent renforcer notre main-d'œuvre. Ce fut un privilège de diriger ce plan et de m'employer à éliminer les obstacles existants et futurs afin que nous puissions continuer à créer un milieu où tout le monde peut s'épanouir.

Je suis passionnée par ce travail important et par le parcours que nous entreprenons ensemble afin d'apporter des changements importants et pertinents pour les personnes handicapées. Ce n'est qu'un début; aussi, nous sommes impatients de poursuivre ce cheminement.

Nos piliers de l'accessibilité



Environnement inclusif :

Deloitte cherche à créer un milieu de travail sûr et accueillant pour les personnes handicapées. Nous nous sommes engagés à créer une culture inclusive dans tout ce que nous accomplissons.



Éducation et sensibilisation :

Deloitte comprend l'importance de la sensibilisation aux obstacles auxquels font face les personnes handicapées. Nous cherchons à offrir des occasions d'apprentissage à notre personnel à tous les échelons.



Emploi :

Deloitte entend continuer à engager des employés handicapés, ainsi qu'à mobiliser et à outiller ces membres du personnel pour qu'ils puissent réaliser leur plein potentiel.



Marché :

Deloitte continuera d'apporter des changements positifs à l'état actuel de l'accessibilité et de l'inclusion en milieu de travail en aidant et en inspirant les clients et d'autres entreprises, particulièrement lorsqu'elles appartiennent à des personnes handicapées.

Un environnement inclusif

Qu'est-ce qu'un environnement inclusif?

C'est un milieu de travail sûr et accueillant, et une culture propice à votre réussite. Pour nous, l'inclusion est une démarche généralisée. Nos engagements dans le cadre du PAA comprennent la façon dont nous organisons nos espaces de travail, ainsi que la conception de nos plateformes numériques; la façon dont nous orientons nos processus et dont nous respectons les règlements; les mesures d'adaptation que nous offrons, ainsi que la façon dont nous créons des possibilités de leadership, de mentorat et de commandite d'événements.

Accentuer l'aide que nous apportons

En 2021, les équipes internes de Deloitte ont collaboré avec des experts en la matière pour évaluer l'accessibilité inhérente à l'infrastructure de nos bureaux partout au pays. À partir des constatations et de recommandations issues de ces vérifications, nous élaborons actuellement un plan à long terme pour répondre aux besoins en matière d'accessibilité de tous nos gens et nos clients.

Celui-ci vise à assurer une expérience positive et exempte d'obstacles pour toutes les personnes ayant une incapacité cachée ou visible lorsqu'elles entrent dans nos espaces, les utilisent et en sortent.

Nous avons déjà atteint ces objectifs dans notre nouveau bureau de Halifax, qui a obtenu la certification d'accessibilité de la Fondation Rick Hansen en reconnaissance de l'accessibilité exceptionnelle des lieux physiques.

Alors que la transition vers le travail numérique a gagné en importance dans le contexte de la pandémie de COVID-19, les améliorations nécessaires à l'accessibilité chez Deloitte demeurent une priorité absolue. Aussi, nous avons embauché un spécialiste de l'accessibilité et des mesures d'adaptation numériques pour mener des initiatives visant à faire en sorte que les personnes qui en ont besoin profitent de l'aide et des technologies spécialisées qu'il leur faut pour réussir. Cela s'ajoute au travail que Deloitte a déjà entrepris pour améliorer l'accessibilité de ses outils numériques. Nous avons retenu les services d'un fournisseur qui se concentre sur l'accessibilité numérique afin d'appuyer nos efforts en ce sens.

Nous avons également mis sur pied un fonds d'accessibilité et d'adaptation centralisé pour assurer le financement approprié des technologies d'assistance, du soutien à l'emploi et d'interprètes, entre autres mesures spécialisées, à l'intention des gens à l'échelle du Cabinet qui éprouvent des difficultés et des besoins précis.





Témoignage sur l'accessibilité

Chriss s'exprime

Chriss O'Toole n'a pas hésité une seconde. Adjointe de direction au sein du groupe Conseils en gestion des risques de Deloitte à Calgary, elle se décrit comme quelqu'un pour qui la neurodiversité « n'a pas vraiment de secret ». Chriss se souvient d'avoir déclaré ce qui suit à la fin de son entrevue d'emploi très prometteuse chez Deloitte : « Je tiens à dire que je suis atteinte d'autisme. » Elle était consciente qu'elle prenait un risque. Elle ajoute que, lorsqu'elle faisait cette révélation dans d'autres situations, « certaines personnes se mettaient immédiatement à me traiter comme un enfant de sept ans. » Mais son expérience de travail l'a amenée à comprendre aussi que, lorsque les gens sont au courant de sa neurodiversité, cela vient « grandement faciliter les choses. »

En plus d'être fascinante, l'histoire de Chriss expose des arguments en faveur de la création d'un environnement inclusif pour les personnes handicapées. Ayant reçu un diagnostic d'autisme et de TDAH à 43 ans, seulement un mois avant son entrevue chez Deloitte, Chriss a constaté que sa vie personnelle et sa vie professionnelle ont pris tout leur sens. Avant cette prise de conscience et son embauche chez Deloitte, dit-elle, elle « s'entêtait constamment » avec ses collègues de travail. Comme « beaucoup de personnes autistes », explique-t-elle, elle avait du mal à travailler dans un « cadre hiérarchique » : « on me reprochait souvent d'être trop brusque », confie-t-elle.

Chez Deloitte, les choses ont changé. Elle et ses collègues de travail se sont donné comme mission de découvrir la nature de ses besoins : « Personne n'a dit que c'était trop compliqué à gérer. Dès le départ, l'équipe de direction a été extrêmement solidaire. » Concrètement, Chriss et les gens qui l'entourent ont compris que les sons et la lumière sont des sources de distraction, ce qui signifie qu'elle a besoin de voir vos lèvres quand vous lui parlez, qu'elle peut être déstabilisée par les interruptions et les surprises, et que le fait d'être en télétravail une partie de la semaine améliore sa productivité. Par ces moyens, entre autres, elle et son équipe ont établi des relations et des habitudes de travail fructueuses. « Je suis une bonne administratrice », dit-elle tout simplement, mais fermement.

Chriss donne le conseil qui suit à ceux qui envisagent de révéler leur neurodiversité, mais qui hésitent encore : « Si ce n'est pas déjà fait, obtenez un diagnostic. C'est primordial. » Et puis, comme vous « n'aimez peut-être pas les surprises », dit-elle, « planifiez, planifiez, planifiez ». Rédigez une conversation, exercez-vous et préparez-vous à toutes les éventualités. Comme l'illustre l'exemple de Chriss, les résultats en valent la peine – pour tout le monde.

Éducation et sensibilisation

Pourquoi la sensibilisation est-elle importante?

La création d'une organisation véritablement accessible et inclusive nécessite l'apport de tous. Mais comment peut-on y parvenir si l'on ne se comprend pas les uns les autres? La sensibilisation des membres de Deloitte à tous les échelons, et de toutes les compétences, se situe au cœur de notre plan. Parmi nos engagements dans le cadre du PAA, citons la création d'occasions de formation sur l'accessibilité, un accès facile et centralisé à des ressources éducatives, le soutien de la participation à des événements, à des ateliers, à des programmes de mentorat et à des occasions de bénévolat liés à l'accessibilité, et la communication de l'état d'avancement de PAA dans des rapports comme celui-ci

Passer le mot

En 2021, nous avons donné suite à notre engagement d'offrir un accès direct à des ressources en lançant le centre Accessibilité à l'interne – une plateforme comportant du matériel éducatif (y compris de l'information sur les exigences réglementaires) et des renseignements sur les événements – de même qu'en favorisant la tenue de tables rondes et en facilitant la mise en place de mesures d'adaptation.

Le Réseau accessibilité, l'un de nos groupes-ressources pour les employés, a dirigé des campagnes de sensibilisation au cours du mois d'avril, qui est le mois de la sensibilisation à la neurodiversité. En collaboration avec auticon Canada, l'équipe a tenu une table ronde virtuelle sur l'autisme en milieu de travail et le rôle de parent auprès d'enfants atteints d'autisme.

Nous avons lancé des initiatives d'éducation et de formation de sensibilisation tout au long de l'année, ce qui a permis à diverses équipes de se familiariser avec les ramifications concrètes, en milieu de travail, de la perte de vision, de l'autisme et des déficiences intellectuelles, en plus de fournir des indications sur la façon de soutenir les collègues touchés par ces conditions.





Témoignage sur l'accessibilité

Greg donne le meilleur de lui-même

Greg MacQuarrie parle de ses enfants avec émotion, comme n'importe quel parent, mais ses propos laissent entrevoir quelque chose de plus : « Ils sont drôles et débordent d'imagination. Ce sont des êtres humains incroyables. Ils ont fondamentalement changé ma perception du monde. »

Greg est un associé de la Consultation en Capital humain du bureau de Deloitte à Halifax. Il y a quelques années, lui et sa femme ont adopté trois enfants souffrant de troubles du développement que Greg attribue à leur expérience précoce avant l'adoption. Ses enfants « gèrent leur environnement différemment et réagissent différemment à des situations courantes, comme se mettre en rang à la récréation, faire la queue à l'heure du dîner, ou simplement s'asseoir au même endroit pendant plus de cinq minutes. » Ils font face à des difficultés importantes sur le plan éducatif et social, explique-t-il. « Mes enfants ont du mal à se faire des amis, et se replient sur eux-mêmes à l'école, à la maison, et dans la vie en général. »

Pour Greg et sa femme, prendre soin de leurs enfants, intercéder en leur faveur et les élever sont des tâches qui nécessitent énormément de temps : « Il se passe rarement une journée sans que nous soyons appelés à l'école, ou dans un genre de thérapie ou de séance professionnelle pour améliorer leur sort. » La famille mène une vie imprévisible en perpétuel mouvement.

La femme de Greg a quitté son emploi pour se consacrer à leurs enfants à temps plein. Quant à Greg, il compte sur la compréhension et la flexibilité de ses clients, de ses collègues et des autres membres du bureau de Halifax.

Greg parle de manière éloquentes du soutien concret et émotionnel dont il a bénéficié pour concilier ses obligations professionnelles et familiales. Il commence sa journée de travail très tôt le matin et continue de travailler jusqu'à tard le soir. Les samedis sont aussi des journées de travail importantes pour Greg. En fait, il ne sait pas toujours s'il sera disponible le jour et s'il devra être présent à la maison. Comme l'explique Greg, grâce à son mode de travail, à l'horaire qu'il établit lui-même et à la souplesse qui lui est accordée, il peut « donner le meilleur de lui-même au travail comme à la maison ». Le soutien de Deloitte envers les « différentes façons de penser et de travailler », ajoute-t-il, permet « d'améliorer le niveau d'énergie, l'engagement et la productivité » avec lesquels lui et les autres servent les clients.

L'histoire de Greg est un puissant exemple de la façon dont l'accessibilité peut être extrêmement importante non seulement pour les personnes qui sont atteintes d'une incapacité, mais aussi pour les autres. Et en ce qui concerne l'élaboration du Plan d'action sur l'accessibilité de Deloitte, il déclare : « C'est très énergisant pour nous et pour les familles qui sont associées à Deloitte. »

Emploi

Qu'en est-il de l'emploi?

Pour donner un sens à l'accessibilité et à l'inclusion, il ne suffit pas de mettre des initiatives en place : il faut embaucher, mobiliser, maintenir en poste, perfectionner et habiliter des personnes ayant un handicap. Notre plan nous engage à assurer le recrutement, le maintien en poste et le perfectionnement des compétences d'un plus grand nombre de gens ayant des besoins particuliers à l'échelle nationale et locale. Nous avons entrepris de diversifier notre bassin de talents en collaborant avec des organisations de placement de personnes atteintes de déficiences. Nous nous sommes également engagés à suivre l'évolution de ces employés et à veiller à ce qu'ils aient un cheminement de carrière intéressant.

Mobiliser de nouveaux talents

En partenariat avec les organisations de placement de personnes handicapées Prêts, disponibles et capables (PDC), la Fondation de l'Institut national canadien pour les aveugles (INCA) et auticon Canada, qui sont axées sur l'embauche de personnes handicapées, nous continuons de déployer des efforts concertés pour identifier et recruter des personnes très talentueuses aux prises avec des déficiences physiques et intellectuelles.

Nous avons notamment pourvu le nouveau poste de leader national du programme de recrutement de personnes handicapées afin de consolider nos alliances d'affaires, et afin de diversifier et d'étendre nos recherches de manière à inclure des gens de talent qui ne connaissent pas nécessairement Deloitte ou qui ne pensaient pas pouvoir travailler chez nous. Dans le cadre de ses objectifs, ce nouveau leader nous aidera aussi à éliminer les obstacles qui empêchent les gens d'en apprendre davantage sur les occasions d'emploi chez Deloitte, peu importe leurs capacités, et à faire en sorte que les processus de recrutement sont inclusifs à dessein.

Par ailleurs, nous avons aussi embauché récemment un responsable de l'accessibilité et des relations avec les employés, dont le rôle consiste à optimiser les processus d'adaptation liés à l'accessibilité et la formation de sensibilisation au handicap.

En plus de prendre des mesures concrètes pour embaucher plus de personnes aux aptitudes différentes, nous avons participé à des efforts visant à réexaminer l'embauche de personnes handicapées. Deloitte était le commanditaire national du congrès Points de connexion de la Fondation INCA, dont le but était d'explorer les technologies, les possibilités d'emploi et l'avenir du travail, et auquel notre leader national de la stratégie en matière de main-d'œuvre a participé en tant que conférencier principal.





Témoignage sur l'accessibilité

La persévérance d'Isma

Après avoir obtenu un diplôme universitaire en commerce et une majeure en ressources humaines, Isma Nasim croyait qu'elle aurait de la facilité à se trouver un emploi. Par contre, ses attentes raisonnables ont vite été confrontées à la dure réalité. Quand Isma a révélé qu'elle était une personne dont la vue est faible lors d'une entrevue avec une agence de recrutement qui, jusque-là, se déroulait à merveille, le recruteur a quitté la pièce pour s'entretenir brièvement avec un directeur. Comme la porte était entr'ouverte, Isma a entendu malgré elle la conversation.

« C'est une candidate brillante, a indiqué le recruteur. Le seul problème, c'est qu'elle a un handicap. »

« Pourquoi tomberais-tu dans ce guêpier, a répondu le directeur, alors qu'il y a beaucoup d'autres candidats? »

Si elle peut en rire maintenant, Isma se souvient d'avoir pensé ceci : « On vient de me comparer à un guêpier! » Plus d'une décennie après cet événement, il est évident que ce sont les recruteurs qui n'ont pas su voir le potentiel d'Isma : aujourd'hui, elle est la leader nationale du programme de recrutement de personnes handicapées de Deloitte et la preuve vivante que c'est toujours une excellente idée d'embaucher des gens brillants, quelles que soient les circonstances propres à chacun. Outre ses prouesses en matière de RH et de recrutement, Isma met à profit sa vaste expérience en tant que personne qui a surmonté de nombreux obstacles.

Parmi les défis à relever, citons les doutes quant à la capacité d'une personne à s'acquitter de ses tâches et les préoccupations concernant le coût des aides nécessaires. Les obstacles peuvent être liés à la technologie – par exemple, la mise en place d'une nouvelle plateforme qui n'est pas nécessairement compatible avec un logiciel adaptatif – ou simplement à l'environnement physique. Isma se rappelle certaines des difficultés auxquelles elle a dû faire face à ses débuts chez Deloitte, comme repérer l'ascenseur (un de six) qu'elle devait prendre pour se rendre à son bureau ou franchir les « magnifiques portes vitrées » du lieu de travail qui, pour une personne dont la vue est faible, peuvent sembler entièrement ouvertes ou entièrement fermées. L'ajout d'une technologie d'annonces vocales et d'autres renseignements verbaux utiles au fonctionnement des ascenseurs, et de rayures discrètes, mais visibles au bas des portes vitrées, lui a rendu la tâche plus facile.

Isma a appris, dit-elle, que « si l'on répond aux besoins des gens et qu'on leur fournit ce qu'il leur faut pour travailler efficacement, les obstacles sont essentiellement enrayés ». Même si elle admet avoir déjà « hésité à se prononcer » dans d'autres lieux de travail (« serait-ce trop demander? »), elle encourage maintenant toutes les personnes ayant une déficience à s'exprimer. Après tout, le but, c'est que le milieu de travail permette à tout le monde de mieux travailler.

Isma mentionne deux façons dont la nécessité de surmonter des obstacles l'ont amenée à donner le meilleur d'elle-même : elle est devenue plus empathique et plus persévérante, deux qualités propices à la productivité, peu importe le milieu de travail.

Le marché

Pourquoi l'accessibilité s'impose-t-elle sur le marché?

En tant que particulier ou qu'organisation, nous ne pouvons pas, et ne pourrons jamais, fonctionner en vase clos; du moins, pas si nous voulons créer un monde plus accessible et inclusif. Chez Deloitte, nous comprenons que, pour concrétiser l'accessibilité, nous devons sortir de nos quatre murs de manière à mobiliser toutes les parties prenantes concernées. Dans notre plan d'action, nous nous engageons à collaborer avec les clients qui souhaiteraient peut-être profiter de notre spécialisation en accessibilité pour réaliser leurs propres objectifs dans ce domaine; avec les entreprises de fournisseurs et de partenaires qui sont détenues et exploitées par des personnes handicapées; et avec des organisations aux vues similaires qui sont prêtes à nous aider à comprendre les particularités du marché du travail pour les personnes handicapées et soutenir le parcours du Canada en matière d'accessibilité.

Aller au-delà

Afin de donner suite à nos engagements, nous avons continué d'élargir notre présence au sein du marché en offrant à nos clients des services de consultation en matière d'accessibilité.

De plus, dans le cadre de la première initiative de leadership éclairé de ce genre, nous avons collaboré avec auticon Canada et le Centre pour l'avenir du Canada afin de rédiger un rapport qui explore l'incidence du chômage et du sous-emploi chez les autistes dans le domaine des technologies sur la productivité des sociétés et l'économie à l'échelle du Canada.

En misant sur notre leadership éclairé, nous avons fait équipe avec SAP et auticon Canada pour instaurer un programme pilote de formation de certification, grâce auquel des employés d'auticon ont reçu une formation en vue de travailler à des projets liés à SAP chez Deloitte.





Témoignage sur l'accessibilité

Radha n'aime pas les conjectures

Lorsqu'on lui demande quels sont les avantages pour les organisations d'unir leurs forces pour faire progresser l'accessibilité et l'inclusion, Radha MacCulloch répond : « Si nous ne travaillons pas en partenariats, tout n'est que conjecture. »

Radha est la responsable du programme national pour le développement de politiques et de ressources chez Prêts, disponibles et capables (PDC), une initiative nationale sans but lucratif qui favorise l'accessibilité et l'inclusion en milieu de travail en mettant en contact des entreprises avec d'éventuels employés ayant un trouble de l'autisme ou une déficience intellectuelle. Les entreprises comprennent les besoins particuliers de leur lieu de travail et de leur main-d'œuvre; PDC comprend les bassins de talents qu'ils représentent et les avantages que l'accessibilité et l'inclusion peuvent apporter au milieu des affaires. Le fait de réunir ces deux points de vue permet d'éliminer les conjectures et d'établir à la fois des relations employeur-employés productives et des lieux de travail très accessibles. C'est l'argument de Radha.

Depuis plusieurs années, Radha collabore avec ses homologues chez Deloitte pour éliminer les conjectures. En plus de soutenir nos efforts d'embauche inclusive dans l'ensemble des gammes de services de Deloitte, elle a contribué à l'élaboration et à la mise en œuvre d'initiatives de formation et de sensibilisation à l'intention de divers groupes chez Deloitte. Comme elle s'empresse de la souligner, il s'agit d'une relation d'affaires mutuellement enrichissante.

Des membres de Deloitte ont participé à des webinaires de PDC (sur des sujets tels que le point de vue de l'employeur) qui ont été diffusés partout au pays. Nous avons rédigé des lettres pour appuyer la demande de renouvellement du financement fédéral de PDC. Nous avons réalisé des travaux bénévoles afin de soutenir, par exemple, de nouveaux outils de marketing de PDC.

Radha a commencé sa carrière en tant que travailleuse sociale, en aidant des jeunes à terminer leurs études et à explorer leurs perspectives d'avenir. Mais elle s'est vite rendu compte que « l'accès à un emploi valorisant et rémunéré n'était pas toujours possible » pour les personnes auxquelles elle apportait son soutien. Consciente des conséquences pour leur sécurité matérielle et leur estime de soi, elle s'est jointe à PDC, bien décidée, dit-elle, à éliminer « les obstacles structurels très persistants qui empêchent les gens d'atteindre leur plein potentiel ».

Chez Deloitte, nous comprenons qu'il faut unir nos efforts pour mettre en place des lieux de travail et des sociétés plus accessibles. Nous avons trouvé en Radha MacCulloch et en PDC des alliés exceptionnels, toujours prêts, disposés et aptes à poursuivre nos objectifs communs. Quant à Radha, elle souligne notre « maintien d'une bonne communication » et notre « respect mutuel ». Elle enchaîne en disant : « Si je pouvais seulement reproduire cette dynamique avec les nouveaux partenaires d'affaires... ». Elle marque ensuite une pause, comme si elle s'imaginait les possibilités.

Communication

Nos collaborations uniques

L'approche adoptée par Deloitte pour promouvoir l'accessibilité et l'inclusion auprès de nos gens, de nos clients et de nos collectivités nécessite une étroite collaboration avec un certain nombre d'organisations de placement, notamment la Fondation INCA, auticon Canada et PDC. Les liens uniques que nous avons tissés avec ces organisations ont abouti à plusieurs initiatives d'embauche qui ont permis d'accueillir de nouveaux talents emballants au sein du Cabinet. Ils ont aussi mené à des campagnes de sensibilisation et à des projets de recherche conjoints qui ont approfondi notre compréhension de l'accessibilité et de l'inclusion. Aussi, ces objectifs communs sont très prometteurs lorsqu'il s'agit de créer une organisation, une économie et une société meilleures.

Comment nous avons collaboré en 2021



Avec auticon Canada : en affectant des gens atteints d'autisme à des projets de TI importants et complexes, et en concentrant nos recherches sur le chômage et le sous-emploi des personnes autistes dans le domaine des technologies à l'échelle nationale.



Avec PDC : en recrutant des personnes autistes et ayant des déficiences intellectuelles, et en élaborant des programmes de formation de sensibilisation et de soutien à l'emploi pour ce bassin de talents particulier.



Avec l'INCA : en formant nos propres recruteurs, en continuant de participer au programme Ouvrir les portes du travail, et en commanditant son congrès sur la technologie, l'emploi et l'avenir du travail.

Le parcours vers l'accessibilité

Chez Deloitte Canada, nous avons officiellement défini cinq valeurs communes qui sont au cœur de tout ce que nous faisons. Outre « favoriser l'inclusion », il s'agit notamment de « servir avec intégrité », de « prendre soin les uns des autres » et de « collaborer pour avoir une influence mesurable ». Dans ce rapport, nous avons tenté de démontrer ces valeurs communes à l'œuvre.

Notre cinquième valeur énoncée, « ouvrir la voie », est sans doute la meilleure façon de conclure ce rapport. Pour l'année 2022, nous nous engageons à faire preuve de leadership à l'égard des six initiatives suivantes :



Augmenter

les initiatives visant à éduquer et à informer en offrant des occasions d'apprentissage continu en ce qui a trait à l'accessibilité et à l'inclusion.



Attirer

des professionnels et des clients handicapés chez Deloitte pour générer de futures occasions de collaboration, d'initiatives communautaires et d'emploi.



Créer

un milieu de travail hybride plus inclusif où l'on accorde la priorité à l'accessibilité pour nos gens, nos clients et nos collectivités.



Soutenir

nos clients tout au long de leur parcours vers l'accessibilité et offrir un service à la clientèle accessible.



Interagir

avec des entreprises de fournisseurs qui sont détenues par des personnes handicapées ou qui comptent des personnes handicapées.



Encourager

notre communauté interne à favoriser un dialogue ouvert sur l'inclusion des personnes handicapées pour qu'elle contribue à concrétiser un avenir accessible.

Ces initiatives ne constituent qu'un aspect des mesures que nous prenons. Notre objectif ultime est beaucoup plus vaste. Nous ne tentons rien de moins que d'ouvrir la voie vers la réalisation d'une vision de l'accessibilité qui est transformatrice non seulement pour notre Cabinet, mais pour le monde des affaires en général et le monde entier. Nous sommes impatients de présenter en détail, dans de futurs rapports, le rôle de chef de file que nous jouons pour assurer la réalisation de cet objectif et repenser notre avenir commun.

Deloitte.

À propos de Deloitte

Deloitte offre des services dans les domaines de l'audit et de la certification, de la consultation, des conseils financiers, des conseils en gestion des risques, de la fiscalité et d'autres services connexes à de nombreuses sociétés ouvertes et fermées dans différents secteurs. Deloitte sert quatre entreprises sur cinq du palmarès Fortune Global 500MD par l'intermédiaire de son réseau mondial de cabinets membres dans plus de 150 pays et territoires, qui offre les compétences de renommée mondiale, le savoir et les services dont les clients ont besoin pour surmonter les défis d'entreprise les plus complexes. Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l., société à responsabilité limitée constituée en vertu des lois de l'Ontario, est le cabinet membre canadien de Deloitte Touche Tohmatsu Limited. Deloitte désigne une ou plusieurs entités parmi Deloitte Touche Tohmatsu Limited, société fermée à responsabilité limitée par garanties du Royaume-Uni, ainsi que son réseau de cabinets membres dont chacun constitue une entité juridique distincte et indépendante. Pour obtenir une description détaillée de la structure juridique de Deloitte Touche Tohmatsu Limited et de ses sociétés membres, voir www.deloitte.ca/apropos.

Notre raison d'être mondiale est d'avoir une influence marquante. Chez Deloitte Canada, cela se traduit par l'établissement d'un avenir meilleur en accélérant et en élargissant l'accès au savoir. Nous croyons que nous pouvons concrétiser cette raison d'être en incarnant nos valeurs communes qui sont d'ouvrir la voie, de servir avec intégrité, de prendre soin les uns des autres, de favoriser l'inclusion et de collaborer pour avoir une influence mesurable.

Pour en apprendre davantage sur les quelque 330 000 professionnels de Deloitte, dont plus de 11 000 professionnels font partie du cabinet canadien, veuillez nous suivre sur LinkedIn, Twitter, Instagram ou Facebook.