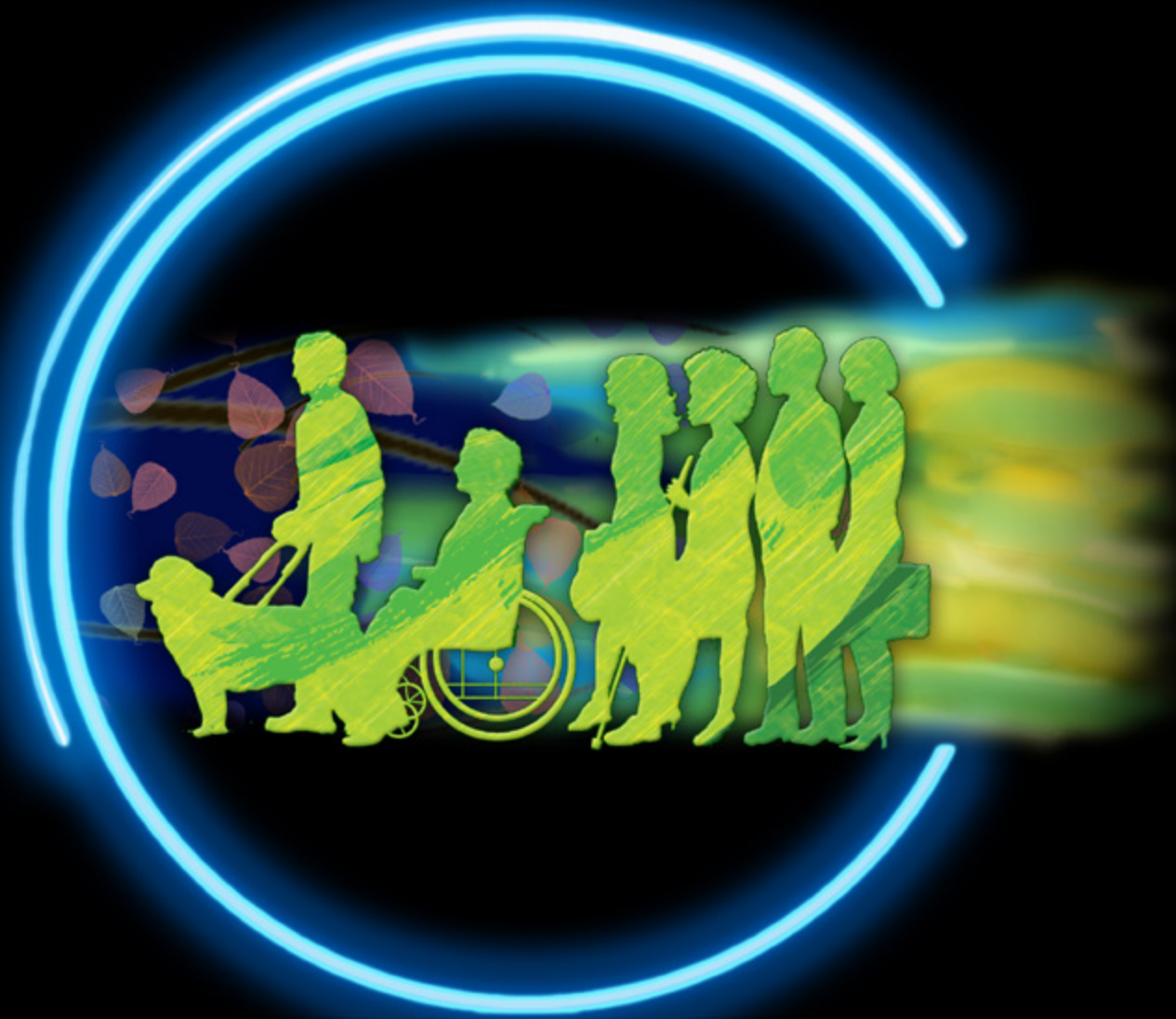


Deloitte.



Plan d'action sur l'accessibilité



UNE INFLUENCE
MARQUANTE

depuis 1845



Aldo Fierro est un graphiste et concepteur malvoyant de Toronto qui possède de l'expérience dans divers médias. Il trouve son inspiration dans la musique, l'art et le cinéma, et les idées lui viennent souvent lors de ses courses quotidiennes. Les thèmes du mouvement, de l'ouverture et de la nature sont essentiels à cette pièce. Ils représentent le parcours fondamental vers l'évolution de l'accessibilité, de la diversité, de l'égalité et de l'inclusion.

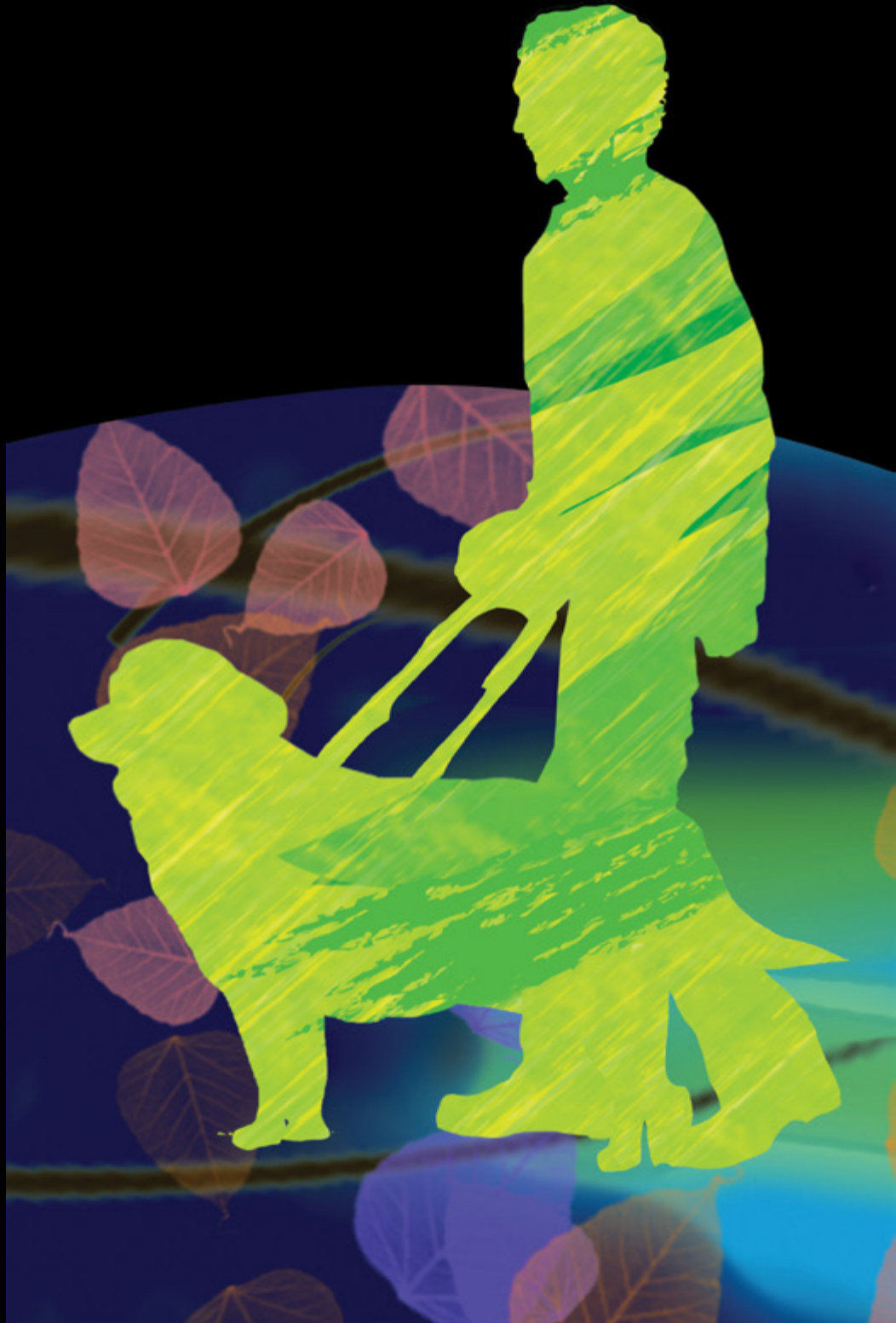


Table des matières

Message de la direction	2
Canada 2030 : passer des paroles aux actes.....	3
Notre parcours	4
Plan d'action sur l'accessibilité de Deloitte.....	5
Notre participation	6
Nos piliers directeurs.....	7
Engagement envers l'accessibilité.....	8
Gouvernance et responsabilisation	13

Message de la direction

Chez Deloitte Canada, nous sommes guidés par notre raison d'être : avoir une influence marquante en inspirant et en aidant nos gens, nos organisations, nos collectivités et notre pays à prospérer. Nous cherchons à bâtir un avenir meilleur pour tous les Canadiens, non seulement en accélérant l'accès au savoir, mais aussi en éliminant les obstacles qui empêchent les gens d'accéder aux possibilités.

C'est pourquoi notre Plan d'action sur l'accessibilité est si important. Il réaffirme notre engagement à créer au Cabinet, par l'action, un environnement sécuritaire, accueillant et accessible pour les personnes handicapées. Il décrit également les types d'engagements que toutes les organisations canadiennes doivent prendre si nous voulons vraiment bâtir un avenir meilleur pour le Canada, un avenir inclusif et accessible pour tous les Canadiens.

Notre parcours pour devenir un cabinet plus diversifié, équitable et inclusif est celui d'une croissance continue, qui consiste à apprendre et à évoluer en cours de route afin de nous assurer que les mesures que nous prenons profitent vraiment à ceux que nous tentons d'atteindre. Nous sommes impatients de poursuivre dans cette voie et d'inspirer les autres à faire pareil.

Anthony Viel

Associé directeur général et chef de la direction



Les organisations inclusives et accessibles sont des endroits où les employés s'épanouissent et où tout le monde bénéficie de bâtiments, de politiques et de pratiques conçus de manière inclusive. Une culture inclusive s'épanouit lorsque nous adoptons un esprit de bienveillance, et grâce à notre engagement les uns envers les autres et à notre volonté de prendre des risques, d'apprendre et d'embaucher en fonction des capacités, plutôt que l'incapacité. Les organisations inclusives sont bâties sur une base de réussite et de confiance en sachant qu'elles peuvent faire mieux. Il est toujours possible de faire mieux.

Le Plan d'action sur l'accessibilité n'est ni le début ni la fin de notre parcours visant à créer un Cabinet inclusif et accessible. Le plan comporte des mesures claires et mesurables qui indiquent clairement la voie à suivre. Nous avons tous un rôle à jouer dans ce plan. Que vous soyez un employé handicapé potentiel ou existant, que vous dirigiez une unité d'affaires ou que vous soyez un parent qui souhaite un avenir meilleur pour votre enfant, nous avons tous le même objectif. Nous pouvons créer cette culture d'inclusion et cultiver cet endroit spécial pour travailler.

Kenneth J. Fredeen

Associé principal, Plan d'action sur l'accessibilité de Deloitte



Canada 2030 : passer des paroles aux actes

Deloitte a mis au défi les entreprises canadiennes et les gouvernements de s'engager sur la voie d'un avenir meilleur d'ici 2030. Une mesure clé nécessaire pour concrétiser cet avenir meilleur consiste à débloquer les réserves de main-d'œuvre sous-représentées et sous-employées qui ont été ignorées par le passé.

Les entreprises canadiennes s'efforcent de plus en plus de se conformer aux lois et règlements fédéraux et provinciaux exigeant qu'elles servent mieux les personnes issues de communautés marginalisées et en embauchent plus, mais aussi de concevoir une main-d'œuvre future qui favorise leur compétitivité mondiale.

Deloitte envisage une main-d'œuvre qui incarnera ses valeurs et ses objectifs et qui créera le Canada que nous voulons tous en 2030 : un pays plus fort, plus résilient et inclusif pour tous.



[Lisez notre rapport](#) Catalyseur 2030 et n'hésitez pas à le transmettre; travaillons ensemble pour bâtir un avenir prospère et équitable pour tous les Canadiens.

Notre parcours

Parcours de Deloitte vers l'accessibilité

Notre parcours a été à la fois long et sinueux et, comme c'est le cas dans la plupart des organisations, il a également été complexe et personnel. Nous avons appris, nous avons partagé et nous nous sommes efforcés de devenir un milieu de travail plus inclusif. Nous avons pour objectif de créer un environnement accessible et inclusif pour nos gens et nos clients, car nous sommes convaincus qu'en agissant ainsi, nous deviendrons un cabinet de services professionnels plus productif et plus rentable.

En 2012, le gouvernement fédéral a demandé à notre directeur des affaires juridiques de l'époque, Kenneth J. Fredeen, de présider un groupe de travail qui a étudié les possibilités d'emploi des personnes handicapées et produit un rapport à ce sujet. Ce rapport, intitulé [Repenser l'inCapacité dans le secteur privé](#), a été déposé en janvier 2013 et a reçu une attention et une reconnaissance internationales. Depuis, M. Fredeen et Deloitte Canada ont été reconnus pour leur leadership en matière d'accessibilité.

Programmes d'emploi réussis

Voici le profil de trois projets d'embauche de Deloitte qui obtiennent du succès :



Nous avons créé un programme à notre bureau de Toronto pour faciliter l'embauche d'athlètes des Jeux olympiques spéciaux par notre fournisseur de services d'accueil, Sodexo. On offre à ces athlètes la possibilité de transférer leurs compétences sportives à un emploi dans le secteur de l'accueil. Certains athlètes ont été engagés à notre bureau de Toronto et nous étendons désormais ce programme à tout le Canada en partenariat avec les Jeux olympiques spéciaux et Prêts, disponibles et capables, une agence d'emploi recevant un financement fédéral.



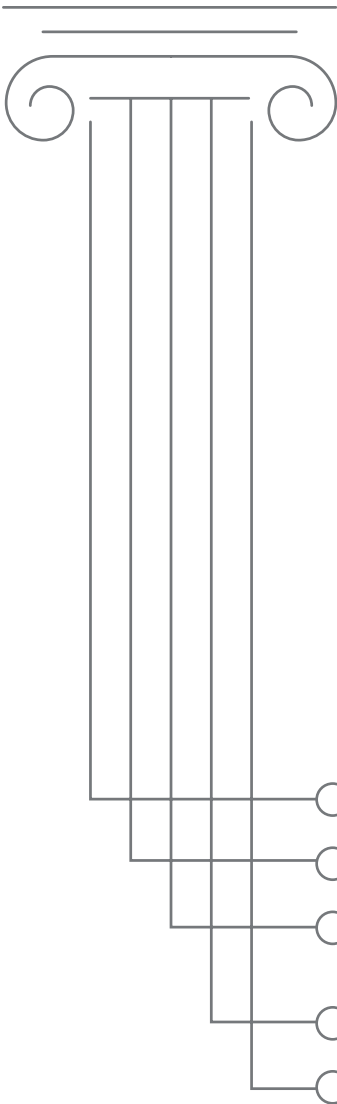
Deloitte participe au programme Ouvrir les portes du travail de l'INCA, une initiative novatrice qui est axée sur l'emploi et la technologie, et qui met à profit les compétences des personnes aveugles, partiellement voyantes ou sourdes et aveugles. L'idée de départ était un moyen d'intégrer de manière stratégique des personnes ayant subi une perte de vision à l'équipe d'acquisition de talents de Deloitte, en vue d'atténuer certains des préjugés inconscients qui se manifestent à l'étape de l'entrevue du processus de recrutement, tout en promouvant un milieu de travail plus inclusif. Nous continuerons de participer au programme et de tirer profit de nos apprentissages et du succès du partenariat avec l'INCA.



Deloitte reconnaît que les personnes souffrant de troubles du spectre de l'autisme ou d'une déficience intellectuelle apportent des compétences précieuses souvent négligées par les employeurs. En collaboration avec Prêts, disponibles et capables, nous avons lancé un programme de formation et de recrutement qui utilise les aptitudes et les compétences de ce bassin de talents.

De plus, Deloitte a lancé une initiative avec auticon Canada, une société de services-conseils en informatique, afin de sous-traiter ses conseillers hautement qualifiés dans le spectre de l'autisme dans le cadre de grands projets informatiques complexes, à la fois pour les clients et internes.

Plan d'action sur l'accessibilité de Deloitte



Notre raison d'être et notre vision

Nous existons pour inspirer les autres et les aider à s'épanouir et nous nous engageons à construire un avenir meilleur en accélérant et en élargissant l'accès aux connaissances et aux occasions pour tous.

Notre Plan d'action sur l'accessibilité est à la fois notre engagement à créer chez Deloitte un environnement accessible et inclusif pour les personnes handicapées, et notre engagement à inciter nos clients et d'autres à suivre cette voie.

Principes directeurs

Nous avons établi les principes directeurs suivants pour concrétiser notre raison d'être et notre vision :

- Conserver notre conformité aux lois provinciales et au Programme de contrats fédéraux.
- Créer une expérience sans obstacle pour les personnes handicapées.
- Susciter une prise de conscience sur l'importance de l'accessibilité pour notre pays, pour Deloitte et pour nos clients.
- Nous aligner sur la stratégie d'inclusion de Deloitte Canada.
- Aider nos clients à atteindre leurs objectifs d'accessibilité.

Notre participation



Notre Plan d'action sur l'accessibilité est l'occasion de nous consacrer de nouveau à l'avenir et d'aborder toutes les façons dont Deloitte Canada peut être un pilier de courage, de force et de soutien pour la collectivité des personnes handicapées. Des millions de Canadiens handicapés apportent une contribution unique à notre pays et à notre monde, et grâce à eux, notre nation est une mosaïque dynamique qui mérite d'être célébrée.

Pourtant, nous savons que de nombreux membres de cette communauté sont souvent sans emploi ou sous-employés, et ne sont pas représentés aux tables des dirigeants. Nous devons prendre la décision collective de faire mieux. Deloitte Canada s'engage à travailler tous les jours pour s'attaquer aux injustices persistantes, amplifier les voix, faire tomber les barrières, et s'assurer que tous les membres de notre nation sont valorisés, respectés, inclus et inspirés.

Duncan Sinclair, président du Conseil de Deloitte Canada



À mesure que nous mettons l'accent sur la capacité plutôt que sur l'incapacité, il est remarquable de voir combien d'occasions nous pouvons créer. Une main-d'œuvre inclusive comprend les personnes handicapées. C'est pourquoi notre Plan d'action sur l'accessibilité est si important. Nous devons tous nous engager collectivement à entamer la conversation, et à transformer notre façon de penser, d'agir et de faire des affaires.

En augmentant nos efforts de sensibilisation et d'éducation, nous continuerons d'éliminer les obstacles et d'apporter des changements significatifs au sein de notre effectif. Je suis fière de jouer un rôle de leader au sein d'une organisation qui prend des mesures pour faire progresser l'accessibilité, faire partie de l'avenir et être des ambassadeurs du changement. Grâce aux initiatives et aux efforts déployés dans le cadre du Plan, nous aurons une influence significative, non seulement au sein de Deloitte, mais aussi au sein des collectivités que nous servons. Si nous nous engageons à respecter nos valeurs et à travailler ensemble, les occasions sont infinies.

Carole Mendonca, directrice, Plan d'action sur l'accessibilité

Nos piliers directeurs

Piliers pour notre leadership

Le Plan d'action sur l'accessibilité de Deloitte concrétise notre vision de l'accessibilité et constitue le cadre permettant de supprimer les obstacles et d'accroître l'accessibilité pour les personnes handicapées chez Deloitte.

Nous avons défini quatre piliers directeurs de l'accessibilité, comportant chacun des actions précises et mesurables. Ces piliers sont l'assise de notre réussite.

Le PAA nous rendra plus inclusifs et constituera un cheminement qui ouvrira la voie pour les autres.

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 à l'accessibilité par la formation. Nous offrirons des occasions d'apprentissage à nos gens.



Emploi : Deloitte continuera à engager de nouveaux employés handicapés et à mobiliser et outiller ses employés handicapés actuels afin qu'ils puissent réaliser leur plein potentiel.



Marché : Deloitte cherchera à créer une incidence positive sur le marché, en aidant et en inspirant ses clients, ainsi que sur les entreprises appartenant à des personnes handicapées.

Engagement envers l'accessibilité

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.

Environnement inclusif

Engagement	Cible	Horizon	Responsabilité	Pilier PAA
Faire en sorte que l'environnement physique de Deloitte soit accessible et inclusif pour les personnes handicapées, qu'il s'agisse de nos clients ou de nos employés.	Appliquer la liste de contrôle de la Fondation Rick Hansen pour tous les nouveaux bureaux de Deloitte Canada à l'étape de la conception et mettre en œuvre la certification Or de la Fondation Rick Hansen pour les nouveaux bureaux de Deloitte (en commençant par Vancouver), s'il y a lieu. Pour les bureaux existants de Deloitte Canada, s'assurer que les exigences du Code national du bâtiment et de la liste de contrôle de l'accessibilité aux bureaux de Deloitte sont respectées.	2020-2023	<ul style="list-style-type: none"> Comité de l'accessibilité Gestion des opérations Services immobiliers 	<ul style="list-style-type: none"> Environnement inclusif
S'assurer que les politiques et processus actuels de Deloitte tiennent compte du handicap afin de créer un lieu de travail sûr, inclusif et accueillant pour les personnes handicapées.	Revoir et adapter les politiques d'accessibilité, les systèmes de soutien et les plateformes informatiques actuels pour les adapter aux personnes handicapées.	2020-2023	<ul style="list-style-type: none"> Comité de l'accessibilité Talents TI 	<ul style="list-style-type: none"> Environnement inclusif Emploi Éducation et sensibilisation
Créer un plan d'accessibilité informatique à long terme pour nous assurer d'être accessibles sur tous les sites web internes et externes de Deloitte.	Travailler avec un fournisseur qui se concentre sur l'accessibilité pour nous assurer de rester accessibles et conformes dans l'ensemble des sites web et applications de Deloitte.	2020-2023	<ul style="list-style-type: none"> Comité de l'accessibilité Talents TI 	<ul style="list-style-type: none"> Environnement inclusif



Engagement	Cible	Horizon	Responsabilité	Pilier PAA
Nous assurer de respecter toutes les exigences prescrites par la loi dans tous les domaines de l'accessibilité.	Créer une liste d'exigences (<i>Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario</i> , loi sur l'accessibilité de la Nouvelle-Écosse, Programme de contrats fédéraux, etc.) et désigner un responsable pour maintenir la conformité.	2020-2023	<ul style="list-style-type: none"> Comité de l'accessibilité TI Talents Gestion des opérations Bureau du directeur des affaires juridiques 	<ul style="list-style-type: none"> Environnement inclusif Éducation et sensibilisation Emploi
Mettre en place un processus d'adaptation du lieu de travail constituant une meilleure pratique.	<p>Créer un fonds d'accessibilité centralisé pour des activités (adaptation du lieu de travail, TI et modifications des bâtiments) relatives à l'accessibilité et à la conformité chez Deloitte.</p> <p>Former une équipe pour rationaliser le processus d'adaptation et de soutien à l'intention des personnes handicapées.</p>	2021	<ul style="list-style-type: none"> Comité de l'accessibilité Talents TI Gestion des opérations 	<ul style="list-style-type: none"> Environnement inclusif Emploi
Continuer à appuyer le groupe ressources des employés (GRE) du Réseau accessibilité pour favoriser le mentorat, les possibilités de leadership et la commandite d'événements destinés aux employés de Deloitte atteints d'un handicap.	Examiner le budget d'exploitation et le revoir au besoin pour soutenir les activités liées au GRE du Réseau accessibilité.	En continu	<ul style="list-style-type: none"> Comité de l'accessibilité Inclusion 	<ul style="list-style-type: none"> Environnement inclusif



Deloitte comprend l'importance de la sensibilisation à l'égard des personnes handicapées. Nous offrirons des occasions d'apprentissage à nos gens à tous les niveaux.

Éducation et sensibilisation

Engagement	Cible	Horizon	Responsabilité	Pilier PAA
Communiquer de façon continue des mises à jour sur le PAA de Deloitte Canada afin de le faire connaître davantage et d'encourager la participation à l'échelle de Deloitte.	Publier des faits saillants sur l'accessibilité dans des communications internes.	Annuellement ou plus fréquemment, selon les besoins	<ul style="list-style-type: none"> Comité de l'accessibilité Inclusion Communications 	<ul style="list-style-type: none"> Éducation et sensibilisation Environnement inclusif
Créer un centre interne de ressources éducatives sur l'accessibilité, y compris des lignes directrices sur la conformité, le soutien aux mesures d'adaptation, la formation de sensibilisation au handicap et les certifications des technologies accessibles.	Publier des ressources éducatives sur l'accessibilité et l'information de conformité à jour au moyen du centre Accessibilité.	Annuellement	<ul style="list-style-type: none"> Comité de l'accessibilité GRE du Réseau accessibilité Inclusion Gestion des opérations Services immobiliers TI Talents 	<ul style="list-style-type: none"> Éducation et sensibilisation Environnement inclusif
Trouver et offrir de la formation sur l'accessibilité. Exiger que tous les professionnels se voyant confier des missions sur l'accessibilité suivent la formation.	Suivre la formation sur l'accessibilité avec les professionnels du capital numérique et humain de Deloitte. Inclure la formation dans le centre Accessibilité afin d'offrir à tous les employés le choix de la suivre.	2020-2021	<ul style="list-style-type: none"> Comité de l'accessibilité Inclusion Talents 	<ul style="list-style-type: none"> Éducation et sensibilisation Environnement inclusif
Communiquer les occasions existantes et les ressources complémentaires pour les professionnels de Deloitte Canada afin de participer à des congés, des événements et des ateliers relatifs à l'accessibilité, de recevoir du matériel éducatif et de profiter d'occasions de mentorat et de bénévolat au Cabinet.	Publier les occasions et les ressources au moyen de communications internes.	Annuellement ou plus fréquemment, selon les besoins	<ul style="list-style-type: none"> Comité de l'accessibilité GRE du Réseau accessibilité 	<ul style="list-style-type: none"> Éducation et sensibilisation Environnement inclusif

Deloitte continuera à engager de nouveaux employés handicapés et à mobiliser et outiller ses employés handicapés actuels afin qu'ils puissent réaliser leur plein potentiel.

Emploi

Engagement	Cible	Horizon	Responsabilité	Pilier PAA
À l'échelle nationale et locale, concevoir et mettre en œuvre des stratégies de recrutement et de gestion des talents afin d'engager, de perfectionner et de retenir un plus grand nombre de personnes handicapées dans chaque bureau.	Accroître le nombre de personnes handicapées dans chaque bureau local de Deloitte.	Personnes handicapées : 5 % de l'effectif total d'ici 2023	<ul style="list-style-type: none"> Talents 	<ul style="list-style-type: none"> Emploi Environnement inclusif
Diversifier le bassin de talents en travaillant avec des organisations externes qui se consacrent à employer des personnes handicapées.	Travailler avec des partenaires actuels dans le domaine de l'emploi et mettre en place un processus d'embauche par l'intermédiaire de l'équipe des Talents (p. ex., Jeux olympiques spéciaux; Prêts, disponibles et capables; auticon; et INCA).	2020-2023	<ul style="list-style-type: none"> Talents 	<ul style="list-style-type: none"> Environnement inclusif Emploi
Mettre en place un système de suivi des emplois afin de rester focalisés sur l'élaboration de cheminements de carrière pour les personnes handicapées.	Déterminer le nombre de personnes handicapées engagées au Cabinet au moyen de sondages sur l'équité en matière d'emploi et inclure les personnes qui développent une incapacité. Surveiller le maintien de l'effectif à tous les niveaux	2020-2021	<ul style="list-style-type: none"> Talents Inclusion Bureau du directeur des affaires juridiques 	<ul style="list-style-type: none"> Emploi Environnement inclusif



Deloitte cherchera à créer une incidence positive sur le marché, en inspirant ses clients et en les aidant, ainsi que sur les entreprises appartenant à des personnes handicapées.

Marché

Engagement	Cible	Horizon	Responsabilité	Pilier PAA
Utiliser notre notoriété dans le domaine de l'accessibilité afin de créer des débouchés pour Deloitte Canada.	Trouver des occasions de revenu et de collaboration pour Deloitte Canada au moyen de projets liés à l'accessibilité.	2020-2023	<ul style="list-style-type: none"> • Inclusion • Conseils • Haute direction 	<ul style="list-style-type: none"> • Marché • Inclusion
Augmenter les dépenses auprès d'entreprises canadiennes appartenant à des personnes handicapées.	Essayer d'utiliser 1 % des dépenses d'approvisionnement des bureaux locaux auprès d'entreprises appartenant à des personnes handicapées.	2020-2022	<ul style="list-style-type: none"> • Approvisionnement • Inclusion • Talents 	<ul style="list-style-type: none"> • Marché • Inclusion
Continuer à collaborer avec des parties prenantes externes et des organisations aux vues similaires afin de soutenir le parcours vers l'accessibilité du Canada.	Organiser et tenir deux tables rondes par année sur l'accessibilité pour des organisations sous réglementation fédérale et copublier un livre blanc sur les efforts d'accessibilité au Canada (axé sur les apprentissages tirés de la COVID-19).	2020-2023	<ul style="list-style-type: none"> • Comité de l'accessibilité • Inclusion • Haute direction 	<ul style="list-style-type: none"> • Marché • Inclusion



Gouvernance et responsabilisation

Équipe de gouvernance

Le chef de la culture et des gens sera le parrain de ce plan. Il nommera un président ou des présidents pour superviser l'exécution du plan. Le président (ou les présidents) dirigera le Comité de l'accessibilité de Deloitte, qui sera composé de professionnels de Deloitte Canada ayant un handicap, ainsi que de deux personnes non handicapées, d'un océan à l'autre. Ces personnes sont les responsables de ce plan et se sont engagées à faire progresser l'accessibilité.

Le Comité se réunira chaque mois pour faire part des progrès des engagements d'accessibilité et pour travailler à la réalisation des objectifs. À cette fin, le Réseau accessibilité de Deloitte fournit une assistance régionale pendant les événements ou l'exécution des programmes afin d'encourager nos employés à se tenir au courant des initiatives d'accessibilité du Cabinet et à s'y engager.

Comité de l'accessibilité

Représentation au sein de l'équipe de l'accessibilité

Coprésidents de l'accessibilité

Bureau du directeur des affaires juridiques

Gestion des opérations

Approvisionnement

Inclusion

TI

Talents

GRE du Réseau accessibilité

Représentation régionale

Ontario

Québec

Montréal

Toronto

Prairies

Colombie-Britannique

Atlantique

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 une description détaillée de la structure juridique de Deloitte Touche Tohmatsu Limited et de ses sociétés membres, voir www.deloitte.com/ca/apropos.

Notre raison d'être mondiale est d'avoir une influence marquante. Chez Deloitte Canada, cela se traduit par la création 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 312 000 professionnels de Deloitte, dont plus de 12 000 font partie du cabinet canadien, veuillez nous suivre sur [LinkedIn](#), [Twitter](#), [Instagram](#) ou [Facebook](#).