



Favoriser ensemble l'accessibilité
Le prochain chapitre



Reconnaissance Territoriale

Nous reconnaissons que les bureaux de Deloitte sont situés sur des territoires traditionnels, des territoires couverts par des traités et des territoires non cédés, maintenant connus sous le nom de Canada. Nous reconnaissons que les peuples autochtones sont les gardiens de ces terres depuis des temps immémoriaux, en préservant leurs ressources et leur beauté naturelle. Nous reconnaissons qu'un grand nombre de Premières Nations, d'Inuit et de Métis vivent encore sur ces terres, avec lesquelles ils ont un lien profond et dont ils tirent des enseignements sacrés. Nous reconnaissons humblement que nous sommes tous des peuples visés par un traité et nous nous engageons à cultiver avec les communautés autochtones une relation fondée sur le respect, la collaboration et la gestion responsable qui promeut notre objectif commun de réconciliation et de durabilité environnementale.



Description de l'œuvre

Cette toile célèbre la beauté et la diversité des langues des signes au sein de la communauté sourde. La forme de chaque main et les couleurs vives montrent les façons uniques de s'exprimer dans cette communauté. Les mains se rejoignent et représentent l'unité et le travail d'équipe. Les yeux, quant à eux, évoquent l'importance de la communication visuelle. Ils sont en quelque sorte des fenêtres vers la culture des personnes sourdes et malentendantes et permettent de constater que la communication peut être à la fois vue et ressentie. Nous communiquons avec nos mains et écoutons avec nos yeux. Les personnes sourdes et malentendantes vivent des vies dynamiques. Tous ces signes montrent à quel point notre monde est éclatant.

Biographie de l'artiste



Peintre et sculptrice perse-canadienne sourde, Maryam Hafizirad a gagné des prix partout dans le monde. Artiste visuelle, conservatrice artistique, enseignante et mentore à son compte, elle défend la cause des artistes sourds et malentendants. Les œuvres de cette diplômée de l'Université d'art d'Ispahan ont été exposées en Iran, en Chine, en Allemagne, en Malaisie, en Inde, au Canada et aux États-Unis. Comme elle ne pouvait pas représenter les visages et les corps des femmes, ses premières œuvres, de style classique persan, étaient sombres dans leurs thèmes et dans leurs couleurs. Son approche artistique s'est transformée lorsqu'elle est déménagée en Malaisie, puis s'est établie au Canada. Elle a commencé à intégrer des métaphores perses et l'approche Deaf View Image Art (De'VIA) dans ses peintures, avec des couleurs et des textures aux contrastes prononcés, et en évoquant l'expérience et les valeurs des personnes sourdes et malentendantes. Les grenades symbolisent l'amour caché et libéré; les poissons dans l'eau représentent les êtres humains sincères dans son monde silencieux empreint d'une pure beauté; et les oiseaux incarnent sa liberté retrouvée en tant que femme sourde dans sa terre d'accueil.

Commentaires sur l'accessibilité

Questions et commentaires

Nous souhaitons connaître votre opinion! Vos commentaires nous tiennent à cœur. Nous pouvons également répondre à toute question sur l'accessibilité, éliminer les obstacles en matière d'accessibilité et vous fournir le contenu sous d'autres formes, au besoin.

N'hésitez pas à communiquer avec l'équipe de l'accessibilité :

Par courriel: caaccessibilityteam@deloitte.ca

Par téléphone: 416-601-6150

Veuillez demander à parler avec un membre de l'équipe Diversité, équité, inclusion et accessibilité.

Par la poste: Équipe Diversité, équité, inclusion et accessibilité, 8, rue Adelaide Ouest, bureau 200, Toronto (Ontario) M5H 0A9

Remarque sur les termes employés: Deloitte reconnaît que les personnes en situation de handicap et neurodivergentes s'identifient ou se décrivent de différentes manières (p. ex., en utilisant des termes axés sur les personnes ou sur l'identité). Dans ce rapport, nous employons les deux types de termes de manière interchangeable et sans porter de jugement afin de respecter leurs préférences diversifiées.



Plan d'action de Deloitte Canada en matière d'accessibilité – 2025-2028

Contents

Messages de l'équipe de direction.....06

Notre engagement à l'égard de la diversité, de l'équité,
de l'inclusion et de l'accessibilité.....07

Réflexions sur notre premier Plan d'action sur l'accessibilité08

Notre vision, notre approche et nos principes directeurs en
matière d'accessibilité 10

Perspectives sur nos progrès..... 12

Pleins feux sur le Réseau accessibilité, un groupe de ressources des employés 13

Nos engagements (2025-2028) 15

Accueillir la neurodiversité chez Deloitte22

Responsabilité.....24

Remerciements25

Messages de l'équipe de direction

Chez Deloitte, nous prenons soin les uns des autres. Cette valeur commune est au cœur de tout ce que nous faisons, y compris de notre engagement à bâtir un avenir accessible où chaque personne a la chance de réussir. Ensemble, nous pouvons favoriser des changements positifs et améliorer la vie de nos gens, de nos clients et de nos collectivités.

Pour bâtir un avenir accessible, il faut prendre des mesures concrètes. Nous nous sommes engagés à éliminer les obstacles et à offrir des chances égales à toutes et à tous. L'accessibilité nous permet de tirer parti des forces et des talents uniques de nos gens. Nous voulons que nos gens soient à l'aise d'être pleinement eux-mêmes au travail. Nous savons également que la diversité stimule l'innovation et la réussite.

Pour aller encore plus loin, nous publions avec fierté notre plus récent Plan d'action sur l'accessibilité intitulé Favoriser ensemble l'accessibilité. Ce document s'appuie sur les réalisations issues de notre plan précédent et fixe de nouveaux objectifs ambitieux qui nous aideront à rendre nos lieux de travail encore plus accessibles. En publiant le rapport, nous assumons nos responsabilités à l'égard de nos objectifs et assurons la transparence de nos activités. Nous avons également fait de nouvelles promesses, notamment celles de comprendre la neurodivergence et d'éliminer les défis auxquels sont confrontées les personnes neurodivergentes au travail. Ces responsabilités nous permettront de réaliser des avancées importantes et de continuer à nous appuyer sur nos progrès.

Nous sommes immensément fiers de tout ce que nous avons accompli jusqu'à présent. Rien de tout cela n'aurait été possible sans l'engagement et les contributions de nos gens et de nos leaders. Ensemble, en restant focalisés sur notre vision, nous pouvons continuer de faire de Deloitte un endroit où chaque personne se sent valorisée, respectée et encouragée.

Anthony Viel

Chef de la direction



Je suis très fier de notre plus récent Plan d'action sur l'accessibilité, Favoriser ensemble l'accessibilité. Nous avons intégré les leçons tirées de notre plan initial et avons approfondi notre compréhension d'un grand nombre de nos premiers engagements. Nous avons écouté les membres du personnel du Cabinet. Nous avons aussi été guidés par les normes du secteur, par nos associés et par nos clients. Nous savons que nous avons encore du pain sur la planche, mais nous sommes déterminés à aller de l'avant et à rendre nos lieux de travail accessibles pour tout le monde. Nous sommes enthousiastes à l'idée de publier notre rapport à l'externe. Nous espérons que certaines des leçons que nous avons tirées aideront nos clients, nos partenaires et d'autres sociétés qui envisagent de mettre en place leur premier plan sur l'accessibilité.

Depuis que je suis entrée en fonction, j'ai pu approfondir mes connaissances en organisant un cercle d'écoute pour les personnes neurodivergentes. Des gens de tous les échelons, des analystes aux associés, participent à nos appels afin de discuter de ce qui fonctionne bien et de ce qui pourrait être amélioré. Nous trouvons ensemble des solutions et nous collaborons afin de les mettre en place. Je dois vous avouer que ces appels sont empreints de passion et sont très animés! Ce groupe m'aide à imaginer un avenir où nos collègues neurodivergents sont des leaders, où l'IA occupe une place plus importante et où ils adoptent ces nouvelles technologies pour réussir.

Notre Comité sur l'accessibilité m'a également appris beaucoup de choses. Ce groupe inspirant composé de membres des équipes des TI, des installations, des accommodements et d'autres groupes est passionné par le développement de l'accessibilité au sein de Deloitte.

Notre groupe de ressources des employés (GRE) extraordinaire, le Réseau accessibilité, est en grande partie à l'origine de notre leadership éclairé dans ce domaine. Nous nous sommes rendu compte que la priorité que nous accordons à l'accessibilité profite non seulement aux employés en situation de handicap ou neurodivergents, mais aussi à leurs coachs, à leurs pairs et à leurs dirigeants. Au fond, cela rend Deloitte meilleur pour tout le monde!

Hilary McVey

Associée directrice

Diversité, équité, inclusion et accessibilité



Notre engagement à l'égard de la diversité, de l'équité, de l'inclusion et de l'accessibilité

Nous faisons tout notre possible pour que chaque personne se sente à sa place chez Deloitte, et pour créer un environnement où chacune et chacun a la possibilité de réussir. Pour ce faire, nous favorisons une culture de travail qui repose sur le respect et l'appréciation de la diversité sous toutes ses formes, remet en question le statu quo, décolonise nos pratiques, crée des processus équitables et intègre des comportements inclusifs à notre quotidien.

Deloitte sera un reflet de notre société contemporaine telle qu'elle paraît dans le recensement de Statistique Canada et les données de la disponibilité sur le marché du travail.

Nous visons à promouvoir le pouvoir de la diversité et à en tirer parti pour proposer des solutions novatrices à nos clients et à nos collectivités.

Deloitte traitera tous ses gens de manière équitable afin de leur offrir des chances égales.

Nous visons à offrir des processus et des possibilités équitables. Nous estimons que pour atteindre l'équité, il faut reconnaître les préjugés et les privilèges et faire preuve d'une plus grande sensibilité culturelle et interpersonnelle.

Deloitte donnera à ses gens les moyens d'être eux-mêmes en créant un environnement inclusif.

Nous voulons offrir un milieu de travail sécuritaire, empreint de respect et inclusif, où chaque personne se sent incluse, est à sa place et peut choisir d'être elle-même. Le français et l'anglais sont les langues officielles du Canada, et nous veillons à respecter cette diversité linguistique afin d'aider nos professionnels à être eux-mêmes au travail.

Nous affirmons en toute humilité notre engagement à l'égard des peuples autochtones, tel qu'il est décrit dans notre [Plan d'action pour la réconciliation](#).



Réflexions sur notre premier Plan d'action sur l'accessibilité

Bâtir un milieu de travail inclusif

Deloitte a fait des progrès considérables dans la mise en œuvre de son premier Plan d'action sur l'accessibilité, qui vise à créer un milieu de travail plus inclusif. Cependant, le processus n'a pas été sans embûches. En cherchant à atteindre nos objectifs, nous avons constaté toute la complexité liée à l'accessibilité et les possibilités d'amélioration au sein de Deloitte, dans notre réseau de partenaires, chez nos clients et auprès des communautés que nous soutenons.

Notre expérience a souligné l'importance de la collaboration. Nous n'atteindrons pas nos objectifs d'accessibilité seuls. En faisant part de nos réalisations et de nos revers, nous souhaitons soutenir un mouvement plus vaste dans l'ensemble du Canada.

Intégrer les personnes en situation de handicap à toutes nos politiques

L'un des changements ayant eu la plus forte incidence est l'intégration des personnes en situation de handicap et de la neurodivergence à toutes nos politiques. En passant en revue nos politiques et en accordant une importance particulière à l'accessibilité, nous intégrons graduellement la diversité, l'équité, l'inclusion et l'accessibilité à l'ensemble de notre organisation.

Favoriser la confiance et l'accessibilité grâce aux ressources et au soutien communautaire

Notre processus d'adaptation a été officialisé avec succès. Le fait d'établir des lignes directrices et de créer une boucle de rétroaction a encouragé plus d'employés à déclarer leur situation de handicap et leur neurodivergence et à demander du soutien.

De plus, le Réseau accessibilité a joué un rôle crucial au moment d'inculquer un sentiment de communauté, d'offrir du mentorat et de sensibiliser les gens. Notre carrefour interne sur l'accessibilité a permis d'améliorer la communication et de regrouper les ressources et les conseils destinés aux employés qui recherchent des mesures d'adaptation et un soutien en matière d'accessibilité.

Sensibiliser les gens grâce à la communication et à la formation

Notre campagne de sensibilisation et de promotion de l'inclusion a trouvé un écho auprès des employés, jetant les bases d'une remise en question des normes capacitistes. En plus d'offrir des formations sur l'accessibilité en ligne et sous forme d'ateliers, nous avons diffusé des ressources à l'interne permettant aux employés d'avoir un accès continu aux renseignements pertinents. Nous avons aussi organisé des tables rondes avec des intervenants issus des communautés des personnes en situation de handicap et neurodivergentes, qui ont suscité des conversations ouvertes et pleines d'empathie. Lors du mois de la sensibilisation à la neurodiversité, nous célébrons les

différentes perspectives chez Deloitte et favorisons une compréhension entre les employés neurodivergents et neurotypiques.

Tisser des liens et constituer un bassin diversifié de candidats

Grâce à la relation qu'entretient Deloitte avec des organismes comme l'Institut national canadien pour les aveugles (INCA), nos gens peuvent mieux comprendre l'accessibilité et l'inclusion ainsi que les forces uniques des candidats en situation de handicap et neurodivergents. Nous sommes en mesure de recruter des talents dans ces communautés grâce à Lime Connect, le plus grand réseau d'étudiants et de professionnels en situation de handicap très performants. Nos programmes, comme les bourses d'études Élan et le programme Élever, viennent appuyer notre objectif de recruter des talents diversifiés.

Pour favoriser un environnement accueillant, nous présentons notre processus de demande d'accommodement à nos leaders, qui bénéficient du soutien d'une équipe spécialisée qui s'efforce d'assurer une intégration transparente et un soutien continu. Nous avons accompli des progrès considérables, mais notre engagement à élargir et à soutenir ces efforts demeure vital. Selon les perspectives mondiales de Deloitte sur l'inclusion des personnes en situation de handicap au travail, plus de la moitié des personnes interrogées ont déclaré qu'à l'extérieur de Deloitte, leurs besoins et leurs attentes en matière d'accessibilité n'étaient souvent pas satisfaits¹. Ce sondage, le plus important en son genre jamais réalisé, est à la base de nos engagements ci-après.

Créer des possibilités au sein du marché

L'engagement de Deloitte en faveur de l'accessibilité va au-delà des efforts à l'interne. Nous avons mis au point des services pour aider nos clients à évaluer l'accessibilité, à créer leurs propres plans d'accessibilité, à établir des modèles de gouvernance et à appuyer la mise en place de cultures inclusives.

¹ Premières perspectives mondiales de Deloitte sur [l'inclusion des personnes en situation de handicap au travail 2024: sondage](#) effectué auprès de 10 000 personnes en situation de handicap, personnes souffrant d'une affection chronique ou personnes neurodivergentes dans 20 pays.

Possibilités d'amélioration et leçons apprises

Certification Rick Hansen

Certains bureaux ont reçu la certification or pour l'accessibilité, mais des contraintes liées à la location et aux bâtiments patrimoniaux nous ont empêchés d'obtenir une certification complète pour tous nos sites. En tirant des leçons des difficultés auxquelles nous avons dû faire face, nous continuons à développer notre stratégie pour parvenir à des lieux de travail sans obstacle, et nous continuerons d'évaluer et de traiter les enjeux liés à l'accessibilité dans l'ensemble de nos bureaux.

Défis liés à l'accessibilité informatique

En raison d'un manque de ressources et d'outils et de notre recours à des fournisseurs tiers, il a été difficile de réaliser des progrès en matière d'accessibilité informatique à l'interne. Nous en sommes à intégrer les ressources et les outils nécessaires, qui nous aideront à affiner notre processus et à nous assurer que nous pouvons soutenir l'accessibilité numérique à grande échelle. Deloitte continue de promouvoir l'amélioration des fonctions d'accessibilité auprès de tous ses fournisseurs de logiciels en ajoutant un questionnaire sur l'accessibilité à son processus d'intégration de nouvelles technologies.

Objectif de 5 % de personnes en situation de handicap dans nos effectifs

Si nous n'avons pas atteint notre objectif consistant à compter 5 % de personnes en situation de handicap dans nos effectifs, nous avons néanmoins progressé en triplant presque le nombre de personnes en situation de handicap employées. La sous-déclaration des personnes en situation de handicap et de la neurodiversité ainsi que les préjugés culturels à l'embauche ont constitué des obstacles majeurs. Comme l'a souligné notre enquête mondiale², les niveaux variables d'autodéclaration parmi les employés de Deloitte Canada reflètent une tendance plus générale chez les travailleurs à l'extérieur de Deloitte.

Nous continuons de nous efforcer à recruter davantage de personnes en situation de handicap et de personnes neurodivergentes, tout en veillant à ce que nos nouvelles recrues se sentent à l'aise de parler ouvertement de leur identité. Notre objectif consiste non seulement à accroître la représentation, mais aussi à créer un environnement dans lequel tous les employés, y compris les personnes en situation de handicap ou neurodivergentes, se sentent soutenus et valorisés.

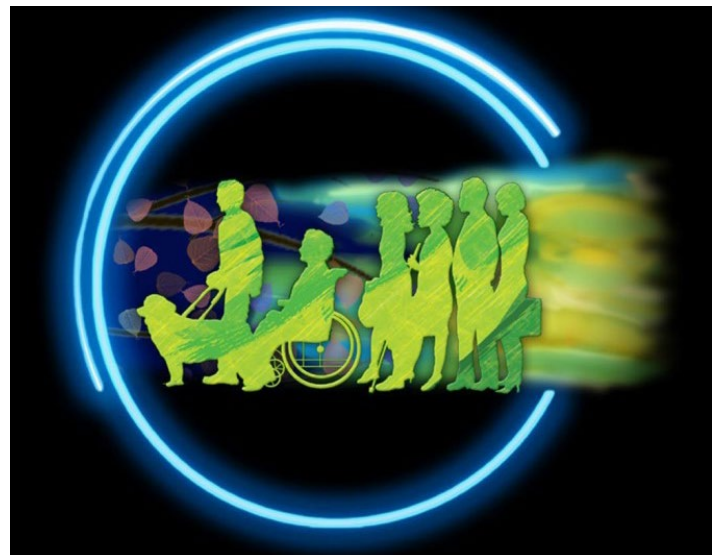
Parallèlement, nous collaborons avec nos dirigeants pour mettre en place des plans d'embauche conformes à notre objectif de refléter la disponibilité actuelle sur le marché du travail canadien, et nous les tiendrons au courant de leurs progrès.

Dépenses auprès de fournisseurs appartenant à des personnes neurodivergentes ou en situation de handicap

Nous avons pour objectif d'augmenter nos dépenses auprès de fournisseurs appartenant à des personnes neurodivergentes ou en situation de handicap, mais le nombre limité de fournisseurs certifiés nous a empêchés de l'atteindre. En réévaluant notre stratégie, nous avons trouvé des occasions de soutenir ces fournisseurs dans leur parcours de croissance, en les aidant à prendre de l'expansion pour répondre aux besoins de grandes organisations comme Deloitte et d'autres fournisseurs importants.

Mentorat pour le perfectionnement professionnel auprès de personnes en situation de handicap ou neurodivergentes

À la base, notre objectif consistait à faire un suivi de l'emploi. Cependant, nous avons constaté que le fait de mesurer des données n'aidait pas réellement les personnes en situation de handicap ou neurodivergentes. Nous nous concentrons maintenant sur le mentorat et le parrainage pour le perfectionnement professionnel, ce qui, à notre avis, offre des possibilités de croissance plus personnalisées et plus intéressantes.



² Deloitte mondial, [Perspectives mondiales sur l'inclusion des personnes en situation de handicap au travail 2024](#)

Notre vision, notre approche et nos principes directeurs en matière d'accessibilité

Notre vision

Chez Deloitte, notre vision de l'accessibilité consiste à faire de notre Cabinet un endroit où les personnes en situation de handicap, neurodivergentes et autres peuvent s'épanouir. Nous voulons être un chef de file reconnu, qui offre un milieu de travail inclusif et sécuritaire sur le plan psychologique, et où les personnes de toutes capacités peuvent avoir des carrières enrichissantes et fructueuses, réaliser leur plein potentiel et être à l'aise d'être elles-mêmes au travail.

Notre Plan d'action sur l'accessibilité renouvelé, Favoriser ensemble l'accessibilité, représente à la fois notre engagement continu à mettre en place un environnement accessible et inclusif chez Deloitte pour les personnes en situation de handicap et neurodivergentes et notre engagement à inspirer nos clients et les autres à faire de même.

Notre approche

Nos principes directeurs façonnent notre approche en matière d'accessibilité et d'inclusion et guident nos décisions et notre stratégie. Ces principes évoluent en fonction des leçons tirées de notre premier Plan d'action sur l'accessibilité.

Créer une expérience positive et dépourvue d'obstacles pour toutes et tous

Nous voulons éliminer les obstacles à chaque interaction, qu'il s'agisse de répondre à son téléphone cellulaire, d'accéder à un espace numérique, de participer à un événement ou à une réunion ou même de se rendre au bureau. Cela ne se limite pas aux personnes en situation de handicap. Des difficultés temporaires ou situationnelles, comme des blessures ou une naissance, peuvent créer des obstacles physiques ou logistiques. En nous concentrant sur l'accessibilité pour tout le monde, nous espérons améliorer l'expérience de chacune et chacun.

Tirer parti de la puissance de notre écosystème

Chez Deloitte, tout le monde, des associés aux analystes, joue un rôle actif dans la promotion de l'accessibilité et de l'inclusion des personnes en situation de handicap ou neurodivergentes et de toute personne ayant besoin d'une adaptation. Au-delà de Deloitte, nous devons tous penser à l'accessibilité au quotidien et contribuer à créer une société plus inclusive.

Paver la voie pour inspirer le marché

Nous voulons parler de notre parcours, y compris de nos progrès et des leçons que nous avons tirées. En communiquant ouvertement avec les sociétés et la population canadiennes ainsi qu'avec la communauté des personnes en situation de handicap et neurodivergentes, nous espérons sensibiliser les gens et les inspirer à favoriser eux aussi l'accessibilité.

Être à l'écoute des besoins de nos gens et y répondre

La voix de nos gens, et surtout de ceux qui ont une expérience directe avec les personnes en situation de handicap ou la neurodivergence, est d'une importance cruciale. Leurs commentaires influencent constamment nos processus, nos plans et nos actions, et nous permettent de nous assurer que notre approche en matière d'accessibilité reflète les expériences des personnes les plus touchées.



Nos piliers directeurs

Nos quatre piliers sur l'accessibilité définissent les objectifs de notre plan d'action. Chacun de ces piliers définit des engagements et des objectifs mesurables précis qui nous aideront à éliminer les obstacles et à accroître l'accessibilité au sein de Deloitte et ailleurs.



Environnement inclusif

Nous nous sommes engagés à mettre en place un milieu de travail sécuritaire, accueillant et entièrement inclusif pour les personnes en situation de handicap et neurodivergentes. En vertu de cet engagement, nous intégrons l'accessibilité dans tout ce que nous faisons.



Éducation et sensibilisation

Selon nous, l'éducation est essentielle pour éliminer les obstacles. Par conséquent, nous nous efforçons d'offrir des possibilités d'apprentissage qui sensibilisent aux défis auxquels sont confrontées les personnes en situation de handicap et neurodivergentes. Ainsi, les employés de tous les échelons peuvent s'informer et agir de manière proactive.



Emploi

Deloitte s'est engagé à embaucher des personnes en situation de handicap et neurodivergentes et à leur donner les moyens de réaliser leur plein potentiel. Ce pilier sous-tend notre objectif de créer une main-d'œuvre qui reflète la diversité des capacités et des talents.



Marché

Nous voulons favoriser l'accessibilité dans tous les secteurs. Ce pilier nous incite à inspirer nos clients et à collaborer avec des entreprises appartenant à des personnes en situation de handicap et neurodivergentes.



Perspectives sur nos progrès

L'inclusion, ce n'est pas seulement un mot à la mode. Elle illustre la valeur qu'une organisation accorde au potentiel et aux expériences de chaque personne. J'ai toujours été d'avis que lorsque nous valorisons les forces et les perspectives des personnes historiquement sous-représentées, comme les personnes en situation de handicap et neurodivergentes, nous atteignons un niveau d'innovation, de collaboration et de créativité qui peut profiter à tout le monde.

J'ai personnellement été témoin des difficultés auxquelles sont confrontées les personnes marginalisées simplement parce qu'elles sont « différentes ». Ces expériences ont façonné ma compréhension de l'importance de la représentation et de la défense des droits. C'est pour cette raison que je me suis engagé à m'assurer que Deloitte ne soit pas qu'un participant à cette conversation des plus importantes : nous devons être des leaders. Nous ne voulons pas nous contenter de fixer des objectifs d'accessibilité ambitieux. Nous souhaitons travailler activement à éliminer les obstacles et à ouvrir des portes pour toutes et tous.

En publiant notre plus récent Plan d'action sur l'accessibilité intitulé Favoriser ensemble l'accessibilité, nous souhaitons aller au-delà des progrès graduels. Nous visons des changements systémiques alimentés par des mesures audacieuses et un engagement indéfectible pour l'égalité.

Nous nous sommes engagés à offrir davantage de possibilités aux personnes en situation de handicap et neurodivergentes et à mettre en place les systèmes de soutien dont elles ont besoin pour s'épanouir. Chaque personne devrait se sentir responsabilisée et valorisée au sein de notre organisation.

Le regard tourné vers l'avenir, je nous encourage toutes et tous à continuer de mettre en place un milieu de travail où chaque personne a une voix et où les talents sont reconnus. Lorsque nous défendons ensemble l'inclusion, nous bâtissons une organisation plus forte et un avenir plus radieux.

Alors que nous lançons notre Plan d'action sur l'accessibilité renouvelé intitulé Favoriser ensemble l'accessibilité, je réfléchis à notre parcours jusqu'à présent. En modifiant volontairement notre approche en matière d'accessibilité, nous avons jeté des bases solides. Nous avons aussi réalisé des progrès notables en vue d'offrir un milieu de travail exempt d'obstacles, et nous avons aidé nos clients et nos collectivités à en faire autant. Je suis très fière de diriger ces efforts et de voir évoluer l'accessibilité chez Deloitte. C'est l'une de mes passions personnelles et professionnelles. Nous ne voulons pas seulement faire des progrès graduels. Nous visons des changements systémiques alimentés par des mesures audacieuses et un engagement indéfectible pour l'égalité.

Nous nous sommes engagés à offrir davantage de possibilités à tout le monde, y compris aux personnes en situation de handicap et neurodivergentes, et à mettre en place les systèmes de soutien dont les gens ont besoin pour s'épanouir. Nous continuerons d'éliminer les obstacles actuels et futurs et de veiller à ce que chaque personne se sente habilitée et valorisée au sein de notre organisation. Je suis reconnaissante envers l'équipe que nous avons formée ainsi qu'envers les champions et les leaders qui continuent de lutter contre l'adversité, car ils ont compris que l'accessibilité n'est pas accessoire, mais qu'il s'agit d'un impératif commercial.

Le regard tourné vers notre prochain chapitre, je nous encourage toutes et tous à continuer de mettre en place un environnement où chaque personne est écoutée et où les talents sont reconnus. Lorsque nous acquérons de meilleures connaissances, nous pouvons nous améliorer. Chaque personne a un rôle à jouer dans la création d'un monde plus accessible et plus inclusif. Si nous défendons véritablement l'inclusion, nous bâtissons une organisation plus forte et un avenir plus radieux.

Duncan Sinclair

Président du Conseil, Deloitte Canada



Carole Mendonca

Leader nationale
Accessibilité



Pleins feux sur le Réseau accessibilité, un groupe de ressources des employés

Chez Deloitte, le Réseau accessibilité est un groupe bénévole qui a pour objectif de créer un milieu de travail inclusif et accessible, surtout pour les personnes en situation de handicap ou neurodivergentes ou leurs alliés. Il façonne la culture de Deloitte en proposant régulièrement des programmes, des ateliers et des événements permettant de sensibiliser les gens et de donner des outils pratiques qui améliorent l'accessibilité.

Depuis trois ans, le groupe joue un rôle essentiel dans le cadre d'initiatives comme le Mois de la sensibilisation à la neurodiversité. Il a notamment animé des discussions de groupe sur les forces des personnes neurodivergentes et leurs difficultés. Il a aussi lancé une série de webinaires afin de doter les professionnels des connaissances nécessaires pour favoriser l'accessibilité au travail.

Le Réseau accessibilité est bien plus qu'un groupe de soutien. Il fait partie intégrante de la stratégie d'accessibilité de Deloitte. Les membres du groupe, dont un grand nombre possède une expérience directe avec les personnes en situation de handicap ou la neurodivergence, donnent de précieux commentaires sur les plans d'accessibilité du Cabinet et nous aident à nous assurer que nos engagements sont concrets et significatifs. Ces commentaires ont mené à la création d'un tout nouveau GRE, NeuroConnect, qui se concentre sur la neuro-inclusion. Les membres du groupe veulent vraiment changer la donne et c'est ce qui stimule leurs efforts. Grâce à eux, Deloitte devient un chef de file dans le domaine de l'accessibilité et de l'inclusion.



66



Témoignage sur la neuro-inclusion

Kasha Paprocki

Leader

GRE NeuroConnexions

Obstacles et outils pour aider les personnes neurodivergentes

« Les personnes neurodivergentes doivent souvent faire face à des difficultés à l'école ou au travail; elles peuvent ne pas capter les signaux sociaux ou mal gérer les espaces bruyants ou les horaires stricts. »

« Je suis autiste, mais ma curiosité, ma volonté de comprendre et mon entregent m'ont aidée à réussir. J'ai tout de même de la difficulté avec la politique de bureau et les signaux sociaux. Le mentorat, l'IA, les instructions claires et la transparence sont des facteurs qui changent la donne. »

Libérer le potentiel des gens avec une approche neuro-inclusive

« À titre de leader du groupe de ressources des employés NeuroConnexions, je cherche à aider les personnes neurodivergentes à comprendre l'environnement de travail. En formant un groupe distinct du Réseau accessibilité, nous pouvons consacrer nos efforts à la sensibilisation, à la représentation et à un soutien ciblé. »

« Les personnes neurodivergentes ont des perspectives uniques, proposent des solutions novatrices aux problèmes et font preuve d'une excellente capacité de concentration. Ces qualités peuvent mener à des solutions transformatrices, mais ces personnes n'ont souvent pas le soutien dont elles ont besoin pour s'épanouir. »

Adapter les rôles et le soutien pour favoriser la réussite des personnes neurodivergentes

« Parfois, les personnes neurodivergentes ne peuvent pas exploiter leur plein potentiel puisque leur rôle est mal adapté et les structures ne sont pas inclusives. Les RH peuvent penser qu'un besoin de soutien est un problème de rendement. Bien des gens sentent qu'ils doivent cacher leur neurodivergence. Les personnes qui la révèlent peuvent être exclues de projets ou même mises à pied en raison de leur rendement. »

Bien des personnes ayant répondu au sondage de Deloitte sur les perspectives mondiales sur l'inclusion des personnes en situation de handicap au travail³ ont souligné qu'elles ne déclarent pas leur situation et ne demandent pas d'accommodement en raison d'une crainte de discrimination.

« Lorsque des problèmes de rendement sont soulevés, il faut d'abord déterminer si le rôle de la personne cadre avec ses forces, veiller à ce que des processus neuro-inclusifs soient en place et tenter de voir si un autre rôle lui conviendrait mieux avant d'en arriver aux mesures disciplinaires. »

La neuro-inclusion grâce à des rôles basés sur les compétences et à des formations

« Dans un milieu de travail neuro-inclusif, il faut évaluer tous les processus, de l'embauche aux tâches attribuées aux équipes, pour veiller à ce qu'un véritable soutien soit offert. »

« Les évaluations basées sur les compétences permettent de cibler les forces plutôt que de faire des diagnostics, et ainsi d'offrir des rôles mieux adaptés. Par exemple, une équipe très créative, mais qui manque de compétences en administration, peut se servir d'une telle évaluation pour diviser ses effectifs afin que chaque personne puisse contribuer aux tâches efficacement. »

Du rapport à la réalité : apporter des changements neuro-inclusifs

« Notre plan d'action doit aller au-delà des mots. Il doit façonner notre expérience au quotidien. Pour surmonter les défis sociaux, sensoriels et structurels auxquels font face nos employés neurodivergents, des changements systémiques seront nécessaires. »

« Nous ne partons pas de zéro. Bien des groupes, y compris les femmes, les personnes noires, les personnes 2ELGBTQIA+ et les défenseurs des droits des personnes en situation de handicap, ont déjà amorcé leurs efforts d'inclusion. En nous appuyant sur les leçons qu'ils ont tirées de leurs expériences, nous pouvons mettre en place un environnement de travail vraiment neuro-inclusif. »

99

³ Deloitte mondial, [Perspectives mondiales sur l'inclusion des personnes en situations de handicap au travail 2024](#)

Nos engagements (2025-2028)

Engagement à l'égard d'un environnement inclusif

Deloitte s'est engagé à créer un environnement inclusif en améliorant l'accessibilité des événements, des communications, des actifs numériques et des espaces de travail. Pour ce faire, nous avons notamment débloqué des fonds, établi des lignes directrices pour des communications accessibles, mis en place une équipe d'évaluation interne et résolu les problèmes soulevés, dans la mesure du possible.

Engagement	Cible	Achèvement prévu	Responsabilité
Évaluer et améliorer nos normes et nos pratiques d'accessibilité pour les événements internes et externes.	<ul style="list-style-type: none"> Continuer d'apprendre et de mettre en œuvre des pratiques de pointe pour rendre les événements accessibles et inclusifs pour les personnes en situation de handicap et neurodivergentes. Libérer des fonds pour améliorer l'accessibilité dans chaque événement. Faire le suivi des améliorations apportées à l'accessibilité d'un événement à l'autre et tirer parti de nos apprentissages pour rédiger un guide. 	2025	<ul style="list-style-type: none"> Bureau de la culture et des gens Services centralisés
Publier des lignes directrices sur la communication inclusive afin d'orienter les meilleures pratiques internes et externes de communication.	<ul style="list-style-type: none"> Publier et promouvoir de meilleures pratiques en matière de publication sur les réseaux sociaux, d'envoi de courriels et de création de documents accessibles. Examiner périodiquement ces ressources, en faire continuellement la promotion et encourager l'adoption au sein du Cabinet. 	2025	<ul style="list-style-type: none"> Comité sur l'accessibilité Bureau de la culture et des gens Communications de la direction
Organiser et effectuer des évaluations de l'accessibilité des actifs numériques et créer un plan d'atténuation des obstacles à l'accessibilité.	<ul style="list-style-type: none"> Former une équipe interne responsable d'effectuer les évaluations de l'accessibilité numérique. Mettre en place un programme pour soutenir les efforts visant à offrir une expérience numérique plus inclusive à tous les utilisateurs internes et externes et à se conformer aux normes mondiales d'accessibilité. 	2025- 2028	<ul style="list-style-type: none"> Technologie Deloitte Bureau de la culture et des gens
Évaluer l'accessibilité dans tous nos principaux bureaux et résoudre les problèmes soulevés, dans la mesure du possible. Porter une attention particulière aux pratiques neuro-inclusives.	<ul style="list-style-type: none"> Collaborer avec une équipe d'évaluation de l'accessibilité et de l'inclusion dans nos bureaux et résoudre les problèmes soulevés, dans la mesure du possible. Évaluer l'accessibilité de nos bureaux pour les personnes neurodivergentes. 	2025- 2028	<ul style="list-style-type: none"> Services centralisés Bureau de la culture et des gens

66



Témoignage sur l'accessibilité

Shiri Ohayon

Leader de l'accessibilité numérique
et de l'accommodement
Technologie Deloitte

Bâtir un avenir inclusif

« L'accessibilité a toujours fait partie intégrante de ma vie. Ma tante, une médaillée d'or paralympique qui a été atteinte de poliomyélite dans sa jeunesse, a été une source d'inspiration constante. J'ai grandi dans une famille neurodivergente et j'ai vu à quel point ma mère devait composer avec sa dyslexie. Dans les années 1950, les gens lui disaient qu'elle était stupide. Je suis mère de jumeaux, et ils sont tous deux neurodivergents. J'ai pu constater à quel point le milieu scolaire a changé, mais il y a encore un bout de chemin à faire. D'ici à ce que mes enfants intègrent le marché du travail, j'espère que les accommodements liés à l'accessibilité deviendront la norme et une valeur fondamentale de chaque entreprise. Toutes nos actions visent à créer un avenir plus inclusif. »

Mettre en place une communauté numérique mondiale sur l'accessibilité

Shiri a fondé la communauté de pratique mondiale sur l'accessibilité des technologies, regroupant des professionnels de Deloitte du monde entier.

« Nos quelque 30 membres proviennent de 14 pays différents et de différents groupes, y compris les RH, la fonction Consultation et les TI. Nous nous rencontrons souvent pour discuter d'accessibilité numérique et innover. »

Nous avons notamment réussi à plaider pour une meilleure utilisation des fonctionnalités natives d'accessibilité.

« Par l'intermédiaire de la communauté de pratique, j'ai collaboré avec l'équipe de Windows 11 pour activer par défaut les fonctionnalités d'accessibilité, permettant ainsi aux gens d'utiliser des fonctions comme la reconnaissance vocale sans faire part de leur situation. »

Rehausser la barre de l'accessibilité technologique

Shiri a mis au point un processus d'intégration des fournisseurs de solutions technologiques plus rigoureux.

« Avant, les fournisseurs n'avaient qu'à cocher une case pour indiquer qu'ils sont conformes. On leur pose maintenant des questions plus poussées. On leur demande notamment si leur produit ou leur plateforme est accessible pour les personnes qui utilisent un lecteur d'écran ou un clavier. »

Le pouvoir de la sensibilisation

« Les préjugés naissent souvent de l'ignorance. Lors d'une séance de la communauté de pratique, une conférencière non voyante a raconté qu'elle devait demander à son voisin de lui lire ses relevés de carte de crédit, car les documents PDF n'étaient pas accessibles. Quel problème de confidentialité! Pour le régler, il suffirait d'utiliser rapidement un vérificateur d'accessibilité avant d'envoyer le document. »

L'accessibilité numérique à grande échelle nécessite trois éléments

« Pour offrir une accessibilité généralisée, on a besoin de renseigner les gens (notamment au moyen de formations et de campagnes de sensibilisation), de demander à des professionnels chevronnés d'effectuer l'assurance de la qualité du point de vue des personnes en situation de handicap, et d'offrir des outils automatisés favorisant l'efficacité et la mise à l'échelle.

Le groupe Technologie Deloitte met sur pied un Centre d'excellence sur l'accessibilité numérique, qui unira ces éléments et veillera à l'accessibilité dès la conception.

On vise les progrès, pas la perfection

Selon Shiri, l'accessibilité est un parcours plutôt qu'une destination. Elle encourage l'amélioration continue : « Chaque geste compte. En posant des questions et en demandant des changements, nous pourrions progresser. »

99

Engagements en matière de formation et de sensibilisation

Deloitte s'est engagé à former les gens et à les sensibiliser à l'accessibilité afin d'offrir une expérience positive aux personnes en situation de handicap et neurodivergentes. Parmi les principales initiatives, notons l'évaluation des programmes de formation dans une optique d'accessibilité et d'utilisation des meilleures pratiques de conception universelle et l'offre de formations sur l'inclusion des personnes en situation de handicap, la neurodiversité et le processus d'accommodement pour favoriser l'empathie et la compréhension du personnel.

Engagement	Cible	Achèvement prévu	Responsabilité
Intégrer les normes de conception universelle et d'accessibilité aux nouveaux programmes de formation en ligne et en personne du Cabinet, et passer en revue les normes périodiquement.	<ul style="list-style-type: none"> Intégrer les meilleures pratiques de conception universelle et d'accessibilité à tous les nouveaux programmes de formation conçus à l'échelle locale afin d'offrir une expérience positive aux professionnels en situation de handicap et neurodivergents. Évaluer les programmes d'intégration et les programmes Milestone de niveau 1 dans une optique d'accessibilité et de conception universelle. Évaluer le programme Excellence en animation de Deloitte sous une optique d'accessibilité et de conception universelle et régler tout problème. Influencer la conception des programmes de formation de Deloitte mondial afin qu'ils incluent les meilleures pratiques de conception universelle et d'accessibilité. 	2025- 2028	<ul style="list-style-type: none"> Bureau de la culture et des gens
Organiser périodiquement des formations et des ateliers ciblés afin d'amorcer une discussion sur l'inclusion des personnes en situation de handicap, la neurodiversité et l'accessibilité.	<ul style="list-style-type: none"> Lancer la formation en ligne mise à jour sur l'accessibilité et les nouvelles formations en ligne sur l'inclusion des personnes en situation de handicap et la neuro-inclusion. Regrouper les ressources sur le soutien des personnes neurodivergentes et publier des documents sur la création d'un environnement de travail inclusif pour ces dernières. Planifier pour nos gens des occasions d'en apprendre davantage sur les expériences des personnes en situation de handicap et neurodivergentes et de devenir plus empathique à leur égard. 	2025- 2028	<ul style="list-style-type: none"> Bureau de la culture et des gens GRE
Présenter le processus d'adaptation aux dirigeants et au personnel.	<ul style="list-style-type: none"> Intégrer au cours Le pouvoir de la Société des renseignements sur l'accessibilité, l'inclusion et le processus d'adaptation. Renseigner les employés et les habiliter à comprendre le processus et les options d'adaptation par l'intermédiaire de divers canaux internes de communication afin de modifier leur perception des adaptations. 	2025	<ul style="list-style-type: none"> Communications de la direction Bureau de la culture et des gens

Engagements en matière d'emploi

Deloitte cherche à mettre en place un milieu de travail qui reflète la diversité du Canada en embauchant activement des personnes en situation de handicap et neurodivergentes et en les aidant à se développer. Pour ce faire et pour bâtir une culture plus inclusive, nous collaborons avec des organisations pour recruter des talents diversifiés, fidélisons notre personnel grâce à du mentorat et aux GRE, atténuons la stigmatisation avec des formations, et encourageons l'autodéclaration et l'entraide, entre autres choses.

Engagement	Cible	Achèvement prévu	Responsabilité
Chercher à refléter la société canadienne contemporaine pour les personnes en situation de handicap et neurodivergentes qui travaillent chez Deloitte.	<ul style="list-style-type: none"> • Mettre en place un programme de dotation en personnel, d'embauche et de perfectionnement axé sur les employés neurodivergents. • Poursuivre notre collaboration avec des intervenants externes du secteur des handicapés, notamment l'INCA et Lime Connect, en ce qui a trait à la culture, à l'apprentissage et à la dotation en personnel. • Trouver et intégrer une nouvelle relation responsable du bassin de candidats neurodivergents. • Envisager de collaborer avec un établissement universitaire afin de piloter un programme de recrutement d'étudiants neurodivergents et en situation de handicap dans diverses gammes de services et fonctions. • Renseigner et soutenir les équipes afin d'atténuer la stigmatisation liée aux personnes en situation de handicap et neurodivergentes. 	2025- 2028	<ul style="list-style-type: none"> • Bureau de la culture et des gens
Créer un milieu de travail sécuritaire sur le plan psychologique, où les employés sont à l'aise de déclarer leur situation de handicap ou leur neurodivergence.	<ul style="list-style-type: none"> • Lancer le GRE NeuroConnexions. • Mener à bien une campagne narrative visant à promouvoir une meilleure compréhension de la neurodiversité chez Deloitte. • Organiser une campagne pour encourager les dirigeants à se joindre aux groupes Réseau accessibilité et NeuroConnexions en tant qu'alliés, et faire le suivi de la réussite de cette campagne. • Créer un programme de mentorat standard et inversé pour les personnes en situation de handicap et neurodivergentes afin de favoriser un sentiment d'appartenance. • Faire un lien entre toutes les campagnes internes de socialisation liées à l'accessibilité et à l'inclusion afin d'encourager l'autodéclaration. • Effectuer des analyses et recueillir des perspectives pour façonner les pratiques, les politiques et les processus futurs, et pour favoriser l'intérêt, l'embauche, la fidélisation et la promotion des personnes en situation de handicap et neurodivergentes. 	2025- 2028	<ul style="list-style-type: none"> • Bureau de la culture et des gens • GRE

66



Témoignage sur l'accessibilité

Isma Nasim

Responsable du programme de recrutement
de personnes en situation de handicap
Acquisition des talents

Une passion personnelle alimentée par le vécu

« Comme je n'ai pas une bonne vision, j'ai été confrontée à d'innombrables obstacles tout au long de ma carrière. J'ai toujours dû lutter pour me défendre et prouver mes capacités malgré ma situation de handicap. Ces expériences alimentent ma passion : aider les autres personnes en situation de handicap à surmonter des obstacles similaires et à trouver leur place au travail. »

La représentation mène à l'inclusion

« Les véritables changements se produisent lorsque des gens de tous horizons participent au processus décisionnel. Des groupes diversifiés, comme les personnes en situation de handicap, les femmes et les communautés autochtones, doivent être représentés au moment de façonner l'avenir d'une organisation. C'est ainsi que l'on peut mettre en place une culture d'appartenance et d'inclusion. Lorsque les candidats se sentent vus et écoutés, ils peuvent réussir et contribuer de façon significative. »

Éliminer les partis pris inconscients

Embaucher des personnes en situation de handicap demeure un défi, surtout en raison des partis pris inconscients qui empêchent les directeurs responsables de l'embauche de constater la valeur qu'offre une équipe diversifiée.

« Même avec ma vision partielle, j'ai fait face à des moments d'incertitude lorsque j'ai rencontré des personnes en situation de handicap que je ne connaissais pas. »

« C'est pour cette raison qu'une communication directe est si importante. Lorsque les équipes d'embauche rencontrent les candidats en personne lors d'événements et de séances de réseautage, elles voient au-delà de la situation de handicap et peuvent évaluer le potentiel des gens. De nombreux candidats présentent eux-mêmes des solutions, montrant par le fait même qu'ils peuvent non seulement réussir, mais aussi s'épanouir. »

L'éducation et le soutien : des facteurs clés

L'éducation et la sensibilisation sont essentielles pour favoriser l'inclusion. Isma parle en toute franchise de sa propre situation de handicap et cela rassure les candidats, qui savent alors que Deloitte offre un réel soutien.

« Je fais part de mes propres expériences. Deloitte n'a pas seulement parlé d'adaptations; le Cabinet en a activement offert. »

Elle collabore étroitement avec des recruteurs et des directeurs responsables de l'embauche. Elle leur offre des conseils et un espace sécuritaire pour poser leurs questions.

« Les recruteurs et les directeurs responsables de l'embauche ne savent pas nécessairement quelles questions poser ou quelle approche adopter avec un candidat en situation de handicap. En répondant directement à leurs préoccupations, nous les aidons à soutenir les candidats avec assurance. »

Collaborer avec des organisations de soutien à l'emploi pour les personnes en situation de handicap

Deloitte collabore avec des organisations de soutien à l'emploi pour les personnes en situation de handicap pour associer des candidats à des rôles et offrir un processus d'embauche inclusif.

« Nous informons ces organisations des occasions d'emploi, et elles nous font signe lorsque des personnes soumettent leur candidature. Une partie importante de mon rôle consiste à m'assurer que les candidats ont tous les renseignements dont ils ont besoin sur notre culture, notre environnement de travail et les accommodements offerts afin qu'ils puissent poursuivre leur parcours en toute confiance. »

Poursuivre notre élan

« Les progrès peuvent sembler lents, mais ils sont constants et importants. Nous faisons évoluer les mentalités et aidons ainsi les gens à vaincre la peur de l'inconnu. Ensuite, tout se met en place. »

99

Engagements liés au marché

Deloitte s'est engagé à améliorer l'accessibilité et l'inclusion au sein du marché en encourageant ses fournisseurs et ses partenaires à favoriser l'accessibilité, en offrant un meilleur soutien aux entreprises appartenant à des personnes en situation de handicap ou neurodivergentes et en améliorant son programme de diversité des fournisseurs. Parmi les mesures clés, mentionnons la sensibilisation, des formations et du mentorat auprès de fournisseurs diversifiés et l'augmentation de la présence de ces derniers dans notre chaîne d'approvisionnement.

Engagement	Cible	Achèvement prévu	Responsabilité
Aider nos fournisseurs et nos partenaires à s'engager publiquement en faveur de l'accessibilité et de l'inclusion des personnes en situation de handicap avec une feuille de route sur l'accessibilité organisationnelle.	<ul style="list-style-type: none"> Sensibiliser nos fournisseurs actuels quant à nos engagements à l'égard de l'accessibilité. Continuer d'encourager nos marchés et nos clients à viser l'inclusion. 	2025- 2028	<ul style="list-style-type: none"> Bureau de la culture et des gens Bureau des opérations
Améliorer notre programme de diversité des fournisseurs avec une sensibilisation ciblée, des formations et des programmes de mentorat afin de soutenir les entreprises appartenant à des personnes en situation de handicap et neurodivergentes et d'accroître leur participation.	<ul style="list-style-type: none"> Accroître la présence d'entreprises appartenant à des personnes en situation de handicap et neurodivergentes dans la chaîne d'approvisionnement. Établir des IRC pour toutes les catégories d'approvisionnement par l'intermédiaire des associés des gammes de services et des responsables des catégories afin de favoriser la responsabilisation au sein du Cabinet. Favoriser la réussite des fournisseurs diversifiés en leur donnant accès à des ressources d'apprentissage, à des programmes de formation et à du soutien permettant de les intégrer à la chaîne d'approvisionnement du Cabinet. 	2025- 2028	<ul style="list-style-type: none"> Bureau des opérations
Améliorer notre processus d'approvisionnement afin qu'il tienne compte de notre engagement à l'égard de l'accessibilité et de l'inclusion des personnes en situation de handicap pour les fournisseurs actuels et futurs.	<ul style="list-style-type: none"> Évaluer le portail des fournisseurs appartenant à des personnes en situation de handicap et neurodivergentes et les technologies connexes de Deloitte, et recommander des changements afin de respecter les normes d'accessibilité, dans la mesure du possible. Veiller à offrir une expérience accessible aux fournisseurs en situation de handicap et neurodivergents (p. ex., contrats, factures) 	2025- 2028	<ul style="list-style-type: none"> Bureau de la culture et des gens Bureau des opérations
Poursuivre notre collaboration avec des collaborateurs externes et des organisations qui partagent nos valeurs afin de soutenir et de renforcer l'accessibilité au Canada.	<ul style="list-style-type: none"> Organisez un minimum de deux événements reliant nos employés, des organisations canadiennes et des experts en la matière visant à promouvoir l'accessibilité, l'inclusion des personnes en situation de handicap et l'inclusion de la neurodiversité 	2026-2027	<ul style="list-style-type: none"> Comité sur l'accessibilité Bureau de la culture et des gens

66



Témoignage sur l'accessibilité

Juan Olarte

Fondateur et chef de la direction
Digita11y Accessible

Juan, fondateur et chef de la direction de Digita11y Accessible, aide des organisations comme Deloitte à s'assurer que leur contenu numérique est accessible.

De l'adversité personnelle à la représentation au travail

Juan est malvoyant. Il a grandi en Colombie à une époque où le soutien en matière d'accessibilité était limité.

« Lorsque je suis arrivé au Canada, je ne connaissais pas du tout les technologies d'assistance. Quelqu'un m'a parlé de l'Institut national canadien pour les aveugles, ou INCA. Ça a changé ma vie. J'ai alors pu commencer à programmer et à faire du développement web. »

Alors qu'il était développeur web, son employeur lui a demandé de l'aider à se conformer aux normes d'accessibilité. Ce fut alors le début d'une nouvelle carrière pour lui, où il se consacre maintenant à l'amélioration de la conception inclusive.

Comblar le manque de connaissances

« Malgré toutes les bonnes intentions, l'un des principaux défis au moment de mettre en œuvre des mesures d'accessibilité dans tous les secteurs d'activité est que beaucoup de gens n'ont pas les connaissances nécessaires pour se conformer à des normes complexes, comme ISO et WCAG, ni les compétences techniques pour rendre le contenu numérique réellement accessible. »

« Pour surmonter ces défis, il est essentiel de renseigner les gens. En aidant les équipes à comprendre le "comment" et le "pourquoi" de l'accessibilité, on les encourage à défendre l'accessibilité et à l'intégrer dans tous leurs projets. »

« Il faut également reconnaître que les besoins en matière d'accessibilité sont diversifiés. L'accessibilité exige que l'on tienne compte d'une foule des situations de handicap, y compris les déficiences visuelles, les troubles cognitifs et les difficultés de motricité. Une approche inclusive est conforme aux exigences légales et, puisque les produits accessibles atteignent une clientèle plus vaste, elle est tout à fait justifiée d'un point de vue commercial. »

S'associer pour avoir une influence

Juan a mené à bien de nombreux projets d'accessibilité avec Deloitte. Il est sensible à l'engagement du Cabinet à aller au-delà de la conformité.

« Il ne s'agit pas seulement de cocher des cases pour respecter les normes légales. Deloitte attache une réelle importance à la notion d'empathie en matière d'accessibilité, et cherche à comprendre la réalité des utilisateurs de ses produits numériques. »

La collaboration avec Deloitte a accru l'importance de la petite entreprise de Juan.

« Le soutien de Deloitte a été décisif. Il a été avantageux sur le plan commercial et il cadre également avec notre objectif, soit de donner des moyens à plus de gens en créant des espaces numériques accessibles. »

L'IA est à l'origine d'une nouvelle ère d'accessibilité et d'inclusion

Pour Juan, l'IA change complètement la donne pour ce qui est de l'accessibilité.

Des changements transformateurs se profilent à l'horizon, non seulement en matière de technologie, mais aussi dans la manière dont l'IA peut aider les personnes en situation de handicap.

Juan explique qu'internet a ouvert de nouvelles portes, mais que des sites web non accessibles ont également créé de nouveaux obstacles. Juan prévoit que l'IA éliminera ces obstacles et fera progresser l'inclusion.

« Je crois que les personnes en situation de handicap pourront adapter l'IA à leurs besoins et ainsi participer et contribuer à notre société comme jamais auparavant. »

99

Accueillir la neurodiversité chez Deloitte

Les personnes neurodivergentes ont souvent des forces uniques dont peuvent bénéficier les entreprises, surtout celles qui offrent un environnement inclusif et accueillant. Notre premier Plan d'action sur l'accessibilité ne mentionnait pas la neurodiversité, mais depuis, le public a pris conscience d'affections comme les troubles du spectre de l'autisme, le trouble du déficit de l'attention avec/sans hyperactivité (TDAH) et la dyslexie. Chez Deloitte, de plus en plus d'employés déclarent leur neurodivergence.

Les besoins des personnes neurodivergentes sont souvent moins visibles que ceux des personnes en situation de handicap physique. Le soutien requis peut aussi grandement varier. Ces personnes peuvent mieux performer dans certains types de postes, préférer une communication claire ou bénéficier de conditions de flexibilité qui leur permettent de travailler différemment.

En intégrant la neurodiversité à notre plan d'action Favoriser ensemble l'accessibilité, nous souhaitons renforcer l'éducation et la sensibilisation à cet égard, dans le but ultime de créer un lieu de travail plus inclusif. Nous nous sommes engagés à créer un dialogue ouvert et à encourager les leaders à comprendre et à soutenir leurs employés neurodivergents. En présentant les nuances liées à l'identité des personnes neurodivergentes, nous nous assurons que chaque personne se sent vue, valorisée et soutenue.

Engagements liés à l'inclusion de la neurodiversité

Nous nous engageons à prendre les mesures suivantes de 2025 à 2028 pour créer un environnement neuro-inclusif au sein du Cabinet:

- Passer en revue nos meilleures pratiques liées aux événements internes et externes et les mettre à jour afin de nous assurer qu'elles sont neuro-inclusives.
- Publier des lignes directrices qui contiennent de meilleures pratiques en matière de communication neuro-inclusive.
- Mener des audits dans nos bureaux afin de mieux comprendre les pratiques commerciales neuro-inclusives et de les mettre en œuvre.
- Intégrer la conception universelle à nos programmes d'apprentissage créés à l'échelle locale pour améliorer l'expérience des personnes neurodivergentes.
- Lancer une formation en ligne sur la neuro-inclusion et la communiquer à grande échelle avec d'autres ressources qui contribuent à la création d'un milieu de travail inclusif pour les personnes neurodivergentes.
- Mettre en place un programme de dotation en personnel, d'embauche et de perfectionnement axé sur les employés neurodivergents.
- Collaborer avec des intervenants externes pour organiser un programme de recrutement d'étudiants neurodivergents.
- Lancer le GRE NeuroConnexions et organiser une campagne pour encourager les leaders à s'y joindre.
- Créer un programme de mentorat pour les employés neurodivergents.
- Offrir à nos gens diverses possibilités d'en apprendre davantage sur l'expérience des personnes neurodivergentes, de devenir plus empathiques à cet égard et d'atténuer la stigmatisation liée à l'embauche de personnes neurodivergentes, notamment par le biais d'événements et de communications.



66



Témoignage sur la neuro-inclusion

Stephen Glynn

Associé

Cadre responsable du GRE NeuroConnexions

Stephen connaît mieux que quiconque les défis auxquels les personnes neurodivergentes sont confrontées au travail.

« En tant que personne autiste, je sais à quel point il peut être difficile de garder un emploi et d'obtenir le soutien nécessaire pour réussir. »

Des difficultés à la réussite grâce à l'acceptation

L'ancien employeur de Stephen savait qu'il est autiste et lui avait ouvert du soutien. Cependant, les six à neuf premiers mois de Stephen ont été difficiles, et il a reçu un avertissement écrit pour son rendement.

Les choses ont changé lorsqu'un supérieur a pris connaissance de sa neurodiversité et l'a acceptée, ce qui a permis à Stephen d'exceller à sa manière. Il a par la suite obtenu sept promotions en seulement neuf ans. Lorsqu'il a quitté cette entreprise, il était l'un des vice-présidents.

Briser le silence autour de la neurodiversité

Stephen croit en l'importance de la transparence. Lorsqu'il doit s'exprimer en public, il indique à son public qu'il est autiste afin de définir les attentes à l'égard de son style de communication parfois direct. Néanmoins, toutes les personnes ne réagissent pas de la même manière. Un client s'est déjà plaint d'une telle déclaration, soulignant son manque de professionnalisme.

Environ 10%⁴ de la population est neurodivergente, et Stephen remet en cause les attitudes dépassées et le manque d'ouverture d'esprit.

« Si quelqu'un parle de ses différences, il faut s'en réjouir. Vos effectifs sont déjà composés de personnes neurodivergentes. Quel message leur transmettez-vous en dissuadant l'ouverture? »

Adopter une nouvelle approche inclusive de recrutement

Selon Stephen, les pratiques d'embauche traditionnelles nuisent souvent aux candidats neurodivergents.

« En soumettant les candidats à cinq ou à six entrevues traditionnelles, on exclut certains des meilleurs talents. »

Il préconise des méthodes d'entrevue différentes qui permettent aux candidats de mettre en valeur leurs compétences.

« Il ne faut pas considérer les changements d'emploi fréquents ou les trous dans un CV comme des points négatifs. Pour une personne neurodivergente, cela fait plutôt partie du processus de recherche d'un milieu de travail inclusif. »

Favoriser la sensibilisation et l'acceptation

À titre d'associé responsable du GRE NeuroConnexions de Deloitte, Stephen a deux objectifs principaux :

Sensibiliser les gens grâce à l'empathie

« On veut que tous les gens de Deloitte sentent que c'est quelque chose que nous faisons ensemble. C'est normal de ne pas être à l'aise ou d'avoir des questions. »

Le GRE organise des séances de travail où les leaders peuvent en apprendre davantage sur la neurodiversité et faire part de leurs expériences.

« Nous avons tenu des séances avec plus de 100 associés et avons eu avec eux des discussions significatives sur la manière de mieux soutenir nos collègues neurodivergents. »

Apprendre à grandir dans l'inconfort

« De petites choses, comme utiliser un langage clair et direct et tenir compte des sensibilités sensorielles, peuvent changer la donne pour tout le monde. »

Engagement de Deloitte en faveur du changement

Le parcours de Stephen et son engagement montrent le rôle puissant que l'acceptation et la compréhension peuvent jouer dans la transformation des carrières et de la culture d'entreprise.

« Déjà, le fait d'aborder directement la neurodiversité est un changement majeur. En s'engageant ouvertement à améliorer les choses, Deloitte transmet un message percutant : nous nous consacrons réellement à offrir un meilleur environnement de travail pour tout le monde. »

99

⁴ Divers rapports appuient l'estimation selon laquelle environ 10 % de la population est neurodivergente, notamment les suivants : [troubles du spectre de l'autisme](#), [dyslexie](#)

Responsabilité

Modèle de gouvernance

L'associée directrice, Diversité, équité, inclusion et accessibilité de Deloitte est la cadre responsable du plan d'action. Elle a nommé des présidents qui superviseront sa mise en œuvre. Ces derniers dirigeront le Comité sur l'accessibilité de Deloitte, qui est composé de professionnels en situation de handicap et neurodivergents de Deloitte Canada et de personnes valides et neurotypiques d'un océan à l'autre. Ce sont les responsables du plan et ils se sont engagés à faire progresser l'accessibilité.

Le Comité sur l'accessibilité collaborera avec le Centre d'excellence sur l'accessibilité de Deloitte et tirera parti de son expertise pour mettre en œuvre le plan.

Les membres se réuniront périodiquement pour faire le point sur les engagements décrits dans le plan et tenter d'atteindre les objectifs. Dans cette optique, les GRE Réseau accessibilité et NeuroConnexions de Deloitte offriront un soutien régional dans le cadre d'événements ou de programmes pour encourager nos gens à en apprendre davantage sur les initiatives d'accessibilité et d'inclusion du Cabinet et à s'engager à cet égard.

Comité sur l'accessibilité

À l'échelle du Canada, les membres du comité sont issus des équipes suivantes :

- Présidents du Comité sur l'accessibilité représentant le Bureau de la culture et des gens
- Réseau accessibilité et NeuroConnexions
- Gestion des opérations
- Communications
- Événements
- Diversité, équité, inclusion et accessibilité
- Technologie Deloitte
- Apprentissage et perfectionnement
- Bureau du directeur des affaires juridiques
- Expérience de nos gens
- Approvisionnement
- Talents
- Bien-être



Remerciements

Merci à nos collaborateurs

Lors de la rédaction du plan, nous avons collaboré avec des personnes et des organisations de partout au Canada qui partagent notre vision, soit de créer un pays accessible et inclusif pour les personnes en situation de handicap et neurodivergentes.

Nos collaborateurs sont des professionnels en situation de handicap et neurodivergents ainsi que des personnes valides et neurotypiques. Cela nous a permis de nous appuyer sur des perspectives et des compétences distinctes pour élaborer le plan d'action.

Nous tenons à remercier toutes les personnes qui ont contribué à l'élaboration du plan et nous espérons pouvoir célébrer ensemble l'atteinte de nos objectifs.

Merci à toutes les organisations qui nous appuient dans notre parcours vers l'accessibilité.

Merci à toutes les organisations qui nous appuient dans notre parcours vers l'accessibilité.

- [Institut national canadien pour les aveugles](#)
- [Digita11y Accessible](#)
- [Disability:IN](#)
- [Lime Connect](#)
- [Fondation Rick Hansen](#)
- [Lésions médullaires Canada](#)



Avis de non-responsabilité

La présente publication ne contient que des renseignements généraux, et Deloitte n'y fournit aucun conseil ou service professionnel dans les domaines de la comptabilité, des affaires, des finances, du placement, du droit ou de la fiscalité, ni aucun autre type de service ou conseil. Elle ne remplace donc pas les services ou conseils professionnels et ne devrait pas être utilisée pour prendre des décisions ou des mesures susceptibles d'avoir une incidence sur votre entreprise. Avant de prendre de telles décisions ou mesures, vous devriez consulter un conseiller professionnel compétent. Deloitte n'est aucunement responsable de toute perte que subirait une personne parce qu'elle se serait fiée à la présente publication.

À propos de Deloitte

Chez Deloitte, notre raison d'être est d'avoir une influence marquante. Nous existons pour inspirer et aider nos gens, nos organisations, nos collectivités et nos pays à prospérer en créant un avenir meilleur. Notre travail soutient une société prospère où les gens peuvent s'épanouir et saisir des occasions. Il renforce la confiance des consommateurs et des entreprises, aide les organisations à trouver des moyens créatifs de déployer des capitaux, habilite des institutions sociales et économiques justes, fiables et efficaces, et permet à nos amis, à nos familles et à nos collectivités de profiter de la qualité de vie qui accompagne un avenir durable.

Deloitte offre des services de premier plan dans les domaines de la consultation, de la fiscalité et des services juridiques, des conseils financiers, de l'audit et de la certification ainsi que des conseils en gestion des risques à près de 90 % des sociétés du palmarès Fortune Global 500MD et à des milliers de sociétés fermées. Nous réunissons des compétences, des perspectives et des services de classe mondiale pour aborder les enjeux d'affaires les plus complexes de nos clients.

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 S.E.N.C.R.L./s.r.l. et de ses filiales, veuillez consulter www.deloitte.com/ca/ apropos.

Pour en apprendre plus sur Deloitte Canada, veuillez nous suivre sur [LinkedIn](#), [Twitter](#), [Instagram](#), or [Facebook](#).

© Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l. et ses sociétés affiliées.