



# Plan d'action pour l'inclusion des personnes ayant une limitation

KPMG au Canada  
2024-2026



# Déclaration de la haute direction

La progression de l'inclusion, de l'équité et du bien-être des personnes ayant une limitation est essentielle pour créer un lieu de travail où chaque personne se sent la bienvenue et incluse.

Au Canada, 27 % des personnes de plus de 15 ans déclarent vivre avec une ou plusieurs limitations. Heureusement, nos gouvernements provinciaux adoptent des lois visant à favoriser des milieux plus inclusifs pour ces personnes. Ces changements sont nécessaires et opportuns.

Pour paver la voie à un avenir durable pour tous, les employeurs du monde des affaires canadien doivent collaborer avec les personnes ayant une limitation, et non seulement en ce qui concerne les lieux de travail. C'est pourquoi KPMG au Canada a lancé son plan d'action pour l'inclusion des personnes ayant une limitation. L'importance que le cabinet accorde à l'inclusion ne date pas d'hier, mais un plan officiel nous permet de faire un autre pas vers la création d'un milieu de travail entièrement inclusif.

En demandant continuellement la rétroaction des membres de notre personnel, nous avons pu améliorer les principaux processus et trouver des mesures d'accommodement qui favorisent l'épanouissement. Leurs commentaires ont aussi mis en lumière le besoin de modèles pouvant parler de leur expérience et de l'importance de sensibiliser les gens sur l'inclusion des personnes ayant une

limitation et sur la lutte contre la discrimination fondée sur la capacité physique.

Notre plan d'action établit un cadre de mesures à prendre pour favoriser une culture équitable et inclusive, où les personnes ayant une limitation et leurs proches aidants ont un sentiment d'appartenance et obtiennent du soutien pour atteindre leurs objectifs.

Nous avons créé notre plan en étroite collaboration avec les membres de notre Réseau pour l'inclusion des personnes ayant une limitation, qui ont relaté leur expérience, présenté leur point de vue et indiqué où ils souhaitent nous voir intervenir. Les membres de notre Réseau de soutien aux proches aidants, un groupe d'employés offrant des soins à des personnes ayant une limitation, ont également donné leur point de vue. Parallèlement, nous avons consulté d'importantes organisations axées sur l'inclusion des personnes ayant une limitation pour nous assurer d'adopter une approche globale et collaborative.

**Au Canada, 27 % des personnes de plus de 15 ans déclarent vivre avec au moins une limitation, soit 8 millions de personnes.**

Source : Enquête canadienne sur l'incapacité 2022, (150.statcan.gc.ca)



Ce plan nous engage à tracer un parcours inclusif vers l'avenir. Pour garder le cap, nous formerons un comité directeur et définirons un ensemble de mesures clés nous permettant d'évaluer nos progrès. Nous demanderons également la rétroaction continue de notre personnel.

Nous sommes fiers de collaborer avec nos employés, notre clientèle et nos communautés dans le but de favoriser un lieu de travail inclusif où chaque personne peut tirer parti de ses forces, être incluse et se sentir à sa place. Nous vous encourageons à communiquer avec nous pour discuter de nos efforts et de notre plan d'action. Nous invitons également toutes les organisations et tous les Canadiens et Canadiennes à se joindre à nous pour créer une société plus inclusive. Ensemble. Pour le mieux.



**Elio Luongo**

Chef de la direction  
et associé principal



**Rob Davis**

Chef, Inclusion, diversité et  
équité et associé, Fiscalité

**« Le Réseau pour l'inclusion  
des personnes ayant  
une limitation de KPMG  
m'a appris à mettre mon  
expérience au service  
des autres et à favoriser  
le mieux-être des gens qui  
m'entourent. »**

**Katie Horne**

Conseillère principale, Cybersécurité,  
Halifax, Nouvelle-Écosse  
Membre du Réseau pour l'inclusion des  
personnes ayant une limitation



# Reconnaissance du territoire

Nous reconnaissons en toute déférence que les bureaux de KPMG sur l'Île de la Tortue (Amérique du Nord) sont situés sur les territoires traditionnels, visés par traité et non cédés des Premières Nations, des Inuits et des Métis.

Les peuples autochtones entretiennent une relation sacrée avec la terre; cette reconnaissance du territoire est une première étape dans l'apprentissage de notre histoire et l'action vers la réconciliation.



Lisez le plan d'action  
pour la vérité et la  
réconciliation de KPMG

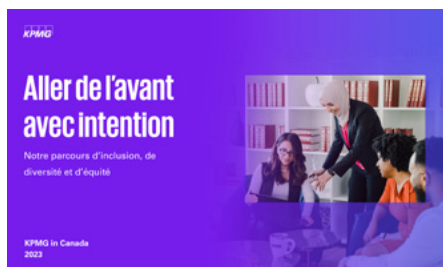




Chez KPMG, nous avons pour mission de représenter les diverses communautés où nous vivons et travaillons.

Nous favorisons une culture équitable, inclusive et favorable à la santé mentale, où tout le monde a la possibilité de s'intégrer, de progresser, de se sentir à sa place et de s'épanouir. Pour y arriver, nous collaborons activement avec notre personnel pour trouver et faire tomber les barrières et intégrons l'équité, l'inclusion et la santé mentale dans tous nos programmes de recrutement et d'affaires ainsi que dans nos processus et nos systèmes.

Même si nous nous sommes engagés envers l'inclusion, la diversité et l'équité (IDE) depuis longtemps, notre travail et notre stratégie évoluent constamment pour répondre aux besoins de nos employés. Nous sommes fiers de partager les progrès que nous avons réalisés au cours des deux dernières années de notre parcours d'IDE avec notre personnel, nos clients et nos communautés.



**Lire le rapport 2023 sur l'inclusion, la diversité et l'équité de KPMG**

# Notre stratégie d'inclusion, de diversité et d'équité

## 01

### Lieu de travail équitable et inclusif

Favoriser l'alliance et supprimer activement les obstacles pour que nos employés puissent être entièrement eux-mêmes au travail, se sentir à leur place et avoir un accès égal aux possibilités

## 02

### Équipe résiliente et en bonne santé mentale

Réduire les préjugés et fournir les bons outils de formation et de soutien à notre équipe diversifiée pour que chaque personne gère de façon proactive sa santé mentale ainsi que celle des membres de son équipe et de sa famille.

## 03

### Chefs de file en matière d'inclusion, de diversité et d'équité

Parler ouvertement d'inclusion avec notre personnel, nos clients et nos communautés, et travailler en partenariat avec des organisations externes pour faire progresser nos objectifs d'inclusion et d'impact social.



# Notre parcours d'inclusion des personnes ayant une limitation

Le cabinet a entrepris sa démarche d'inclusion des personnes ayant une limitation avant d'élaborer son plan d'action. Voici quelques-unes des étapes clés de ce parcours :

## Avant 2020

- Lancement de la stratégie d'IDE, comprenant un volet axé sur la santé mentale et les personnes ayant une limitation.
- Introduction d'un responsable de la promotion de la santé mentale au travail, une première dans le monde des affaires canadien.
- Début de la formation continue en santé mentale pour les gestionnaires de personnel, les ressources humaines et tout le personnel de KPMG.
- Introduction de la formation sur la résilience en santé mentale pour le personnel.

## 2020

- Lancement de notre Réseau pour l'inclusion des personnes ayant une limitation.
- Relancement du Réseau de soutien aux proches aidants.
- Attention accrue sur la sensibilisation à l'inclusion des personnes ayant une limitation.
- KPMG au Canada est l'hôte du premier sommet mondial de KPMG sur l'inclusion des personnes ayant une limitation.
- Lancement de notre premier Réseau d'employés pour la santé mentale. Introduction de formations ciblées sur la santé mentale pour les membres du personnel faisant partie des groupes prioritaires en matière d'IDE.

## 2021

- Introduction des objectifs visant à atteindre une représentation de 6 % d'employés ayant une limitation au sein du cabinet d'ici le 1<sup>er</sup> octobre 2025.
- Lancement du programme de recrutement visant les personnes neurodivergentes.
- Introduction d'un programme d'aide novateur d'aide à la vie quotidienne pour les personnes ayant une limitation.
- Formation et sensibilisation axées sur la progression de l'accessibilité.

## 2022

- Amélioration du programme d'aide aux employés et à leur famille.
- Création de programmes et de stratégies de recrutement ciblé sur les personnes ayant une limitation.
- Introduction des premières bourses d'études pour les personnes ayant une limitation.
- Lancement du Réseau pour la santé mentale dans tous les bureaux régionaux de KPMG.
- Lancement du premier portail regroupant des ressources et des outils sur l'accessibilité.

## 2023

- Amélioration de la garantie Soins de santé mentale, qui est passée à 3 000 \$.
- Création du plan d'action pour l'inclusion des personnes ayant une limitation en collaboration avec notre Réseau d'inclusion des personnes ayant une limitation, notre Réseau de soutien aux proches aidants et des parties prenantes de la communauté.
- Augmentation des investissements en sensibilisation, en bourses d'études et en stages pour les étudiants ayant une limitation.

# Réseaux d'employés de KPMG axés sur la progression de l'inclusion des personnes ayant une limitation

Notre Réseau pour l'inclusion des personnes ayant une limitation et notre Réseau de soutien aux proches aidants sont des groupes d'employés qui se consacrent à faire progresser l'inclusion des personnes ayant une limitation, au travail et ailleurs. Ces réseaux offrent un espace sûr aux communautés, mènent des initiatives nationales et mondiales pour faire progresser l'alliance et contribuent à identifier des occasions d'inclusion et les obstacles à celle-ci.

## Réseau de soutien aux proches aidants

Le Réseau de soutien aux proches aidants a pour mission de promouvoir et de soutenir une culture d'inclusion au travail et dans nos communautés en aidant les autres à comprendre l'incidence et la valeur des personnes atypiques dans notre société.

Ce réseau offre aux parents, membres de la famille, amis et alliés d'enfants atypiques un milieu d'entraide au travail où ils créent des occasions de se réunir virtuellement et en personne pour discuter de leurs expériences personnelles, accéder à des ressources et assister à des événements qui les intéressent, tant à l'interne qu'à l'externe.

## Réseau pour l'inclusion des personnes ayant une limitation

Le Réseau pour l'inclusion des personnes ayant une limitation a été créé pour donner une voix des employés du cabinet ayant une limitation. Ce réseau se concentre sur la sensibilisation continue aux moyens de créer un milieu de travail plus inclusif et plus accessible pour les personnes ayant une limitation à l'échelle de KPMG au Canada en collaborant régulièrement avec les équipes et les réseaux d'employés internes ainsi qu'avec les organisations et les défenseurs externes.

*« Nous employons le terme atypique, car il englobe tous les diagnostics tout en mettant l'accent sur les besoins de la personne (en matière de communication, d'accommodements, etc.) plutôt que sur ses limitations. Le nom du réseau a été choisi pour inclure tous les proches des enfants atypiques, et nous croyons que chacun d'eux est unique et spécial. »*

**Marion O'Sullivan**  
Directrice principale, Communications,  
Toronto, Ontario  
Coleader, Réseau de soutien aux  
proches aidants



# Plan d'action pour l'inclusion des personnes ayant une limitation

## Énoncé de vision

Notre vision est de travailler aux côtés des personnes ayant une limitation afin de faire progresser leur inclusion au Canada en favorisant l'équité et l'inclusion, tant au sein du cabinet qu'à l'extérieur.

## Énoncé de mission

Nous visons à favoriser une culture d'équité et d'inclusion, où les personnes ayant une limitation et leurs proches aidants ont un sentiment d'appartenance et obtiennent du soutien pour s'épanouir et atteindre leurs objectifs. Voici comment nous y arriverons :

- Sensibilisation sur les préjugés et élimination des obstacles.
- Formation continue pour faire progresser l'équité et l'inclusion et favoriser l'alliance inclusive.
- Promotion du changement dans les entreprises canadiennes en mettant à profit nos compétences et nos passions collectives pour faire progresser l'inclusion des personnes ayant une limitation.

« J'ai appris à mieux m'exprimer chez KPMG »

### Laura Berry

Adjointe administrative d'associé,  
Audit et certification, Service de la  
pratique professionnelle,  
Toronto, Ontario  
Membre du Réseau pour l'inclusion  
des personnes ayant une limitation





# Piliers et objectifs

## PILIER 1

### Promouvoir une culture d'équité et d'inclusion

Éliminer les préjugés et les obstacles pour contribuer à la promotion d'une culture d'équité et d'inclusion où les personnes ayant une limitation et leurs proches aidants bénéficient du soutien nécessaire pour s'épanouir et atteindre leurs objectifs professionnels.

#### OBJECTIF 1

**Culture d'inclusion et d'équité fondée sur la confiance**

#### OBJECTIF 2

**Attraction, promotions et avancement professionnel**

## PILIER 2

### Favoriser l'alliance inclusive

Faire progresser l'alliance inclusive avec les personnes ayant une limitation à l'aide de sensibilisation sur les préjugés et les obstacles, de formation continue et d'initiatives de renforcement des compétences.

#### OBJECTIF 3

**Formation et sensibilisation**

#### OBJECTIF 4

**Engagement et inspiration**

## PILIER 3

### Agir à titre de collaborateur actif en ce qui a trait à l'inclusion des personnes ayant une limitation

Être la voix du changement dans nos communautés en collaborant avec des organisations externes et des organismes sans but lucratif qui contribuent à offrir des avantages positifs et durables pour les personnes ayant une limitation.

#### OBJECTIF 5

**Collaboration et parrainage**

#### OBJECTIF 6

**Approvisionnement accessible**

# Promouvoir une culture d'équité et d'inclusion

## OBJECTIF 1

# Culture d'inclusion et d'équité fondée sur la confiance

Nous continuerons de promouvoir une culture où les personnes ayant une limitation et leurs proches aidants ont un sentiment d'équité, de bien-être, de sécurité, d'inclusion et d'appartenance.

### Diffuser les perspectives et les idées des réseaux d'employés

Autonomiser et valoriser les réseaux d'employés, et interagir avec eux en tant que leaders de l'inclusion et de l'équité.

- Nous autonomiserons le Réseau pour l'inclusion des personnes ayant une limitation, le Réseau de soutien aux proches aidants et le Réseau d'employés pour la santé mentale en établissant des liens directs entre leurs membres et les dirigeants, en leur fournissant un budget et du soutien dans l'atteinte de leurs objectifs, en assurant la participation active des leaders et de notre personnel dans les occasions d'alliance inclusive et de sensibilisation et en diffusant les idées et les expériences de notre personnel au sein du cabinet et à l'extérieur.
- Nous déterminerons les mécanismes continus de valorisation et de reconnaissance du leadership des employés qui contribuent activement à l'atteinte de nos objectifs collectifs d'inclusion, de diversité et d'équité.
- Nous reconnaitrons et soutiendrons la participation de notre personnel aux journées significatives.

### Améliorer l'accessibilité

Intégrer l'accessibilité dans nos méthodes et nos lieux de travail.

- Nous améliorerons l'accessibilité à nos bureaux et l'inclusion en :
  - construisant les nouveaux bureaux de KPMG et en effectuant les rénovations importantes conformément au Programme d'agrément et de certification Or en matière d'accessibilité de la Fondation Rick Hansen (FRH);
  - visant à ce que tous les nouveaux bureaux loués obtiennent la certification en matière d'accessibilité de la FRH;
  - réalisant des évaluations pour la certification en matière d'accessibilité de la FRH dans certains bureaux de KPMG pour guider la planification immobilière et les possibilités d'amélioration.
- Nous passerons en revue le matériel de marketing, les communications, les médias sociaux et les sites web et apporterons des changements qui favorisent l'inclusion des personnes ayant une limitation.



- Nous développerons continuellement notre plateforme numérique nationale de renseignements et de ressources sur l'inclusion, des outils et des logiciels inclusifs qui élimineront les obstacles pour un large éventail de limitations, et en ferons la promotion.
- Nous passerons en revue les formations, les événements, les politiques et les pratiques, à l'interne comme à l'externe, pour mettre en œuvre des changements afin de favoriser l'inclusion des personnes ayant une limitation.
- Nous offrirons des occasions de mettre en valeur la technologie accessible et les programmes d'accommodement dès l'intégration et de façon continue par l'entremise de notre Réseau pour l'inclusion des personnes ayant une limitation

### Passer en revue les programmes et processus de mesures d'accommodement

- Nous demanderons régulièrement la rétroaction du personnel de KPMG et réunirons les pratiques du secteur afin d'améliorer les programmes d'accommodement pour que les personnes ayant une limitation puissent accéder aux connaissances, aux outils et au soutien nécessaires à leur inclusion et à leur productivité.

### Soutenir le bien-être

Continuer d'entretenir un environnement inclusif de bien-être qui soit sûr, libre de préjugés et de discrimination fondée sur la capacité physique, afin que les personnes ayant une limitation et leurs proches aidants puissent s'épanouir.

- Nous demanderons de la rétroaction et améliorerons les directives de sécurité au travail ainsi que les procédures en cas d'urgence pour assurer la sécurité et la dignité des personnes ayant une limitation dans les bureaux de KPMG partout au pays.
- Nous informerons de façon continue nos réseaux d'employés relativement aux formations ciblées, aux ressources et aux témoignages offerts par des experts externes et des employés inspirants de KPMG afin de mettre en lumière les expériences, la culture et l'identité des membres de notre personnel.
- Nous favoriserons la sensibilisation continue aux canaux existants pour dénoncer les préjugés et la discrimination fondée sur la capacité physique, et identifierons et éliminerons les obstacles à la dénonciation pour les victimes et les alliés.
- Nous veillerons à ce que les ressources en santé mentale soient présentées aux moments importants du parcours des employés, notamment lors du recrutement, de l'intégration et d'une promotion et dans le cadre des programmes de perfectionnement en leadership.
- Nous obtiendrons la rétroaction continue des réseaux pour l'inclusion des personnes ayant une limitation, de soutien aux proches aidants et pour la santé mentale afin de déterminer les possibilités de renforcer l'équité et l'inclusion dans les programmes d'avantages sociaux.

*« En tant que leader du Réseau pour l'inclusion des personnes ayant une limitation du cabinet, j'ai été témoin des avancées dans la vie de ceux qui se joignent à nous. Souvent, les membres du réseau se demandent s'ils sont seuls dans leur situation au cabinet; avec nous, ils découvrent toute une communauté de personnes ayant une limitation, ainsi qu'une équipe de direction qui les encourage et les aide à être la voix du changement.*

*Pour moi, l'engagement du cabinet dans un plan d'action à long terme pour l'inclusion des personnes ayant une limitation compte beaucoup étant donné le rôle que nous jouons à titre de conseillers de confiance auprès d'autres organisations qui entreprennent leur parcours ESG. Il est également essentiel de nous positionner comme un employeur de choix pour les personnes ayant une limitation, qui représentent un important bassin de talents où tant de gens luttent avec la décision de s'exprimer ou de garder le silence. »*

#### Rafay Khan

Conseiller principal, Services-conseils transactionnels, Oakville, Ontario  
Leader du Réseau pour l'inclusion des personnes ayant une limitation

### Évaluer de façon continue et agir

Faire des suivis, comprendre, informer et prendre des mesures pour obtenir des résultats équitables et offrir une expérience d'inclusion, d'équité et de confiance.

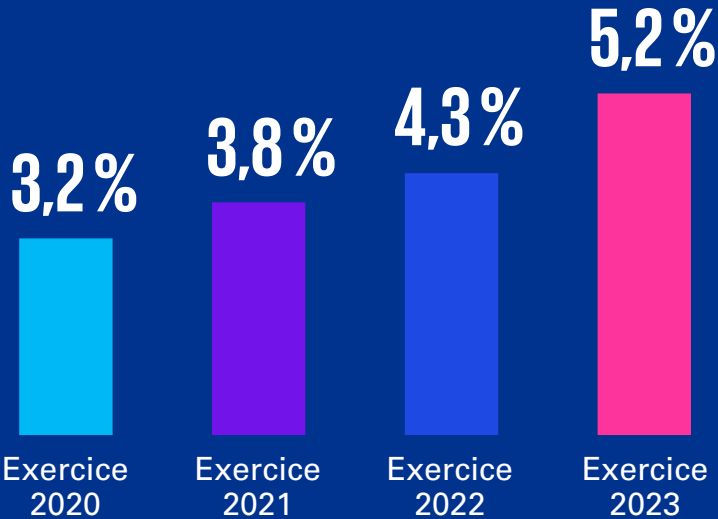
- Nous mesurerons l'expérience des personnes ayant une limitation en ce qui a trait à l'inclusion, à l'équité, au bien-être, à la sécurité, à l'alliance, à la confiance, au sentiment d'appartenance et à l'intention de rester afin de mieux comprendre ce qui fonctionne et ce qui ne fonctionne pas et de prendre des mesures en conséquence.

## Diversité au sein du cabinet : objectifs de représentation des personnes ayant une limitation

Notre objectif est de veiller à ce que le cabinet représente les diverses communautés où nous vivons et travaillons. Nous savons que la représentation est importante. À cette fin, nous avons établi des objectifs pour augmenter la représentation des groupes prioritaires en matière d'IDE là où il y a des écarts, notamment compter 6 % d'employés ayant une limitation d'ici le 1<sup>er</sup> octobre 2025.

Leur but est de nous engager à concentrer nos efforts collectifs visant à éliminer les obstacles et les préjugés ainsi qu'à créer des possibilités. Ces objectifs sont liés à la rémunération des membres de la direction. Nous les atteindrons en continuant de promouvoir une culture d'équité et d'inclusion et en mettant en œuvre des stratégies de renforcement du recrutement, de l'intégration, de l'avancement, de la fidélisation et du perfectionnement des membres de notre personnel.

### Nos progrès



## OBJECTIF 2

# Attraction, promotions et avancement professionnel

Nous refléterons la diversité des communautés où nous vivons et travaillons en habilitant et en soutenant les personnes ayant une limitation à atteindre leurs objectifs de carrière et en surveillant, en trouvant et en éliminant continuellement les préjugés et les obstacles au recrutement, à l'avancement et à la fidélisation.

## Favoriser l'attraction des talents et l'embauche

Investir dans des stratégies novatrices d'attraction des talents afin d'attirer des personnes ayant une limitation au cabinet.

- Nous créerons plus d'occasions d'établir des relations avec les candidats ayant une limitation par l'entremise d'une collaboration enrichissante avec des organisations externes axées sur les limitations visibles et non visibles.
- Nous continuerons d'identifier des possibilités de mobiliser les personnes ayant une limitation en mettant en valeur les parcours professionnels de membres du cabinet qui ont une limitation ou qui sont proches aidants.
- Aux échelles nationale et régionale, les équipes Attraction des talents établiront des objectifs et un plan annuel visant à bâtir des relations avec les

personnes ayant une limitation sur les campus et à l'aide des réseaux de professionnels d'expérience.

- Nous continuerons de développer, d'intégrer et de soutenir les embauches ciblées de talents neurodivergents dans toutes les régions du pays.
- Nous élargirons les programmes et les possibilités offerts au niveau du secondaire afin d'établir des liens avec les étudiants ayant une limitation, visible ou non, et de les inciter à envisager une carrière chez KPMG.
- Nous poursuivrons nos activités de formation et de collaboration avec l'équipe Attraction des talents afin d'assurer l'accessibilité et l'inclusion dans le processus d'adaptation.
- Nous parlerons des mesures d'adaptation tout au long du processus de recrutement pour nous assurer que les candidats y ont accès.

*« En tant que fondatrice de notre Réseau pour l'inclusion des personnes ayant une limitation, je suis fière d'annoncer le tout premier plan d'action de KPMG pour l'inclusion de ces personnes, qui souligne notre volonté d'améliorer leur expérience au sein de l'organisation. En nous consacrant à l'élimination des obstacles en milieu de travail, nous offrons à ces personnes un meilleur accès à l'emploi et des possibilités de carrière équitables, en plus de favoriser leur bien-être, leur productivité et leur sentiment d'appartenance. L'inclusion des personnes ayant une limitation favorise non seulement l'innovation et les perspectives nouvelles, mais contribue aussi de façon significative à l'amélioration de nos milieux de travail et de la société en général. »*

### Lisa Park

Première directrice,  
Stratégie et opérations, Fiscalité,  
Région Est Halifax, Nouvelle-Écosse  
Fondatrice, Réseau pour l'inclusion des  
personnes ayant une limitation



## Processus et programmes de gestion des talents inclusifs et équitables

Surveiller de façon continue les processus et les programmes de recrutement, de fidélisation et d'avancement, demander de la rétroaction à leur sujet et en éliminer les préjugés et les obstacles afin d'atteindre des résultats inclusifs et équitables pour les personnes ayant une limitation.

- Nous examinerons nos processus de recrutement, d'intégration, de fidélisation, d'engagement, d'avancement et les renseignements sur les départs aux échelles nationale et régionale afin de déterminer où sont les lacunes en ce qui concerne les personnes ayant une limitation et prendre des mesures pour les combler.
- Nous offrirons aux membres de nos réseaux pour l'inclusion des personnes ayant une limitation, de soutien aux proches aidants et pour la santé mentale des occasions de fournir leurs commentaires sur les politiques et les programmes de recrutement, existants et nouveaux.

## Avancement professionnel

Fournir des occasions de développement du leadership pour les personnes ayant une limitation, autant à l'aide des programmes existants équitables et inclusifs que par l'intermédiaire de programmes ciblés visant à combler des lacunes précises dans le mentorat.

- Nous nous efforcerons d'inclure de façon équitable les personnes ayant une limitation dans les programmes de perfectionnement des leaders et des talents présentant un potentiel élevé à l'échelle du cabinet et des régions.
- Nous collaborerons avec notre Réseau pour l'inclusion des personnes ayant une limitation pour identifier des occasions stimulantes de mentorat et de progression de carrière.

« Quand on me dit que je ne peux pas faire quelque chose, j'ai envie de prouver le contraire, de changer le discours et de montrer que ma limitation n'est pas une entrave à ce que je peux accomplir. »

### Patrick Vannan

Directeur, Services de création  
Toronto, Ontario  
Membre du Réseau pour l'inclusion  
des personnes ayant une limitation



**« Si, collectivement, nous  
pouvions lancer un processus  
de création d'une RÉELLE  
accessibilité pour les personnes  
ayant une limitation de tout  
genre, alors l'avenir serait  
merveilleux. »**

**Lissa Mitchell**

Directrice des opérations, Alliances stratégiques  
Toronto, Ontario

Membre du Réseau pour l'inclusion des personnes  
ayant une limitation



# Favoriser l'alliance inclusive

Faire progresser l'alliance inclusive avec les personnes ayant une limitation à l'aide de sensibilisation sur les préjugés et les obstacles, de formation continue et d'initiatives de renforcement des compétences.

## OBJECTIF 3

# Formation et sensibilisation

Nous formerons et inspirerons nos alliés de façon continue sur l'inclusion des personnes ayant une limitation, poursuivrons la sensibilisation et offrirons des occasions d'amélioration des compétences

## Former et sensibiliser

Offrir des formations sur l'inclusion des personnes ayant une limitation à nos employés et à nos dirigeants et les encourager à les suivre pour approfondir leurs connaissances et leur rôle d'alliés.

- Nous fournirons à tous les employés de la formation et des outils essentiels d'inclusion des personnes ayant une limitation, notamment du contenu sur le langage inclusif, les mythes, les préjugés et les stéréotypes entourant les personnes ayant une limitation, la discrimination fondée sur la capacité physique et ses manifestations au travail, les mesures d'accommodement, l'accessibilité et les mesures à prendre pour devenir des alliés.
- Nous allons promouvoir la formation, la communication narrative et les occasions de sensibilisation offertes par nos réseaux pour l'inclusion des personnes ayant une limitation, de soutien aux proches aidants et pour la santé mentale ainsi que des experts externes.
- Nous fournirons les outils à nos employés pour qu'ils comprennent leur rôle de soutien auprès des membres de leur équipe, de leurs proches et de leurs amis qui vivent des difficultés associées à la santé mentale.
- Nous offrirons des formations ciblées pour habilitier les employés qui ont un rôle précis à jouer dans l'inclusion des personnes ayant une limitation, notamment les équipes de direction, des ressources humaines, de l'immobilier, des communications marketing et des technologies de l'information.
- Nous fournirons aux conseillers en rendement la formation et les outils nécessaires pour attirer des personnes ayant une limitation dans leurs équipes et assurer leur perfectionnement et leur soutien.
- Nous fournirons des occasions aux membres de notre équipe d'agir à titre d'alliés en participant aux formations sur l'inclusion, à l'attraction, la fidélisation et le mentorat des personnes ayant une limitation, à l'engagement auprès des organisations et plus encore.
- Nous identifierons des mécanismes de suivi et d'évaluation de la sensibilisation à l'inclusion des personnes ayant une limitation et des mesures prises relativement à l'alliance inclusive.



## OBJECTIF 4

# Engagement et inspiration

Nous affecterons des ressources durables pour réaliser notre plan d'action, nous assumerons la responsabilité des progrès et nous parlerons de notre parcours pour inspirer le changement dans le monde des affaires canadien.

## Affecter des ressources

Reconnaître que l'intégration de l'inclusion des personnes ayant une limitation exige un engagement et des investissements continus, actifs et intentionnels.

- Nous déterminerons et attribuerons des ressources au soutien de notre plan d'action pour l'inclusion des personnes ayant une limitation afin d'en assurer la réussite et réaliser nos engagements futurs.
- Nous créerons un comité directeur et une structure de gouvernance au cours de la première année afin de guider, d'informer et de façonner la mise en œuvre et la progression continue de nos engagements dans le cadre du plan d'action pour l'inclusion des personnes ayant une limitation.
- Nous déterminerons et suivrons les indicateurs clés de rendement et les mesures pour surveiller la progression des objectifs de notre plan d'action pour l'inclusion des personnes ayant une limitation.

## Inspirer les autres

Faire entendre notre voix pour inspirer les autres entreprises canadiennes à participer à l'inclusion.

- Nous présenterons avec transparence le parcours et les progrès des engagements associés à notre plan d'action pour l'inclusion des personnes ayant une limitation dans un rapport annuel afin de favoriser la responsabilisation et inspirer le changement dans le monde des affaires canadien, chez nos clients et dans nos communautés.
- Nous trouverons des occasions de partager nos connaissances, de militer pour le changement, de collaborer et d'offrir des réflexions éclairées dans le milieu des affaires canadien et auprès des associations sectorielles, fournisseurs, prestataires de services, clients et organisations qui ont à cœur l'inclusion des personnes ayant une limitation.



→  
**Lire le billet de blogue de Lisa Park, fondatrice  
 du Réseau pour l'inclusion des personnes  
 ayant une limitation, qui parle de l'incidence de  
 l'accessibilité sur la santé mentale.**



**« Chez KPMG, j'ai trouvé une communauté d'entraide par l'entremise du Réseau de soutien aux proches aidants et du Réseau pour l'inclusion des personnes ayant une limitation. Ensemble, nous avons mis en œuvre des initiatives visant à réduire les préjugés et la stigmatisation dans le recrutement et la rétention des personnes ayant une limitation. »**

**Rafay Khan**

Conseiller principal, Services-conseils transactionnels,  
Oakville, Ontario  
Leader du Réseau pour l'inclusion des personnes  
ayant une limitation



# Agir à titre de collaborateur actif en ce qui a trait à l'inclusion des personnes ayant une limitation

Être la voix du changement dans nos communautés en collaborant avec des organisations externes et des organismes sans but lucratif qui contribuent à offrir des avantages positifs et durables pour les personnes ayant une limitation.

## OBJECTIF 5

### Collaboration et parrainage

Nous collaborerons avec les organismes communautaires qui soutiennent les personnes ayant une limitation, commanditerons leurs efforts, initiatives et activités, et tirerons parti de notre plateforme nationale pour amplifier leur influence.

#### Croissance et investissement dans les relations avec les communautés

Établir des relations avec des organisations en accord avec le plan d'action pour l'inclusion des personnes ayant une limitation de notre cabinet et les objectifs de développement durable des Nations unies que nous appuyons : bonne santé et bien-être, éducation de qualité et inégalités réduites.

- Nous continuerons d'investir dans le parrainage et les relations avec des organisations qui font progresser l'inclusion, l'équité et le bien-être des personnes ayant une limitation, visible ou non, en se concentrant sur les jeunes, la formation, le renforcement des compétences, le mentorat, la santé mentale et l'emploi.
- Nous proposerons des occasions de bénévolat et de mentorat axées sur les compétences auprès d'organisations qui prônent l'inclusion des personnes ayant une limitation.

## OBJECTIF 6

### Approvisionnement accessible

Nous intégrerons l'accessibilité et l'inclusion des personnes ayant une limitation dans les processus et les pratiques d'approvisionnement.

- Nous ajouterons, dans les futures activités d'approvisionnement en matière de technologie, une exigence selon laquelle chaque fournisseur doit démontrer son engagement continu envers l'accessibilité, être à l'écoute des besoins des personnes ayant une limitation et fournir des preuves que sa technologie est accessible pour un large éventail de limitations.
- Nous continuerons d'approfondir nos connaissances, d'adapter nos politiques et de renforcer nos relations afin de faire progresser l'accessibilité et l'inclusion des personnes ayant une limitation dans nos processus d'approvisionnement.





# Promouvoir la santé mentale au travail

La mise en place d'une équipe résiliente profitant d'une bonne santé mentale est depuis longtemps une de nos priorités stratégiques. Nous sommes fiers d'avoir été, en 2017, la première organisation canadienne à nommer un responsable de la promotion de la santé mentale au travail, Denis Trottier. Ancien associé de l'audit de KPMG au Canada, M. Trottier a vécu avec la dépression. Il partage son histoire avec nos employés et nos leaders partout au pays pour réduire les préjugés et approfondir les connaissances en santé mentale de notre personnel afin que chacun puisse s'aider et aider ses proches.

Nous nous efforçons d'offrir à tous les membres de notre personnel de la formation et du soutien culturellement pertinents afin de les aider à gérer leur santé mentale de façon proactive. KPMG au Canada offre notamment ce qui suit :

---

**01**

## **Programme d'aide aux employés et à leur famille (PAEF)**

Accès direct à des cliniciens de formation et possibilité de demander des conseillers ayant une origine particulière – par exemple, un conseiller noir ou membre de la communauté 2SLGBTQIA+

---

**02**

## **Allocation annuelle de 3 000 \$ pour les soins de santé mentale**

Offerte à nos employés et à leurs personnes à charge admissibles pour les services de conseillers, de psychologues, de thérapeute conjugal ou familial, et plus encore.

---

**03**

## **Six réseaux d'employés relatifs à la santé mentale et un réseau national de bien-être**

Dédiés à la sensibilisation, à la progression de l'information et de l'alliance et à la réduction des préjugés à l'aide de la communication narrative.

---



# Promouvoir la santé mentale au travail

## 04 Programme d'orientation en santé mentale

Présenté à tous les nouveaux membres du personnel, directeurs et associés par notre responsable de la promotion de la santé mentale au travail, le programme offre de la formation, des outils et du soutien en matière de santé mentale à des étapes clés de leur carrière.

## 05 50 heures de congé pour obligations personnelles

Heures de congé rémunéré pour que nos employés puissent accorder la priorité à leur santé mentale, à leur bien-être et à leurs obligations personnelles.

## 06 Congés additionnels pour favoriser le bien-être

Nous connaissons l'incidence positive des congés, c'est pourquoi nous avons de nouveau accordé aux membres du personnel six jours de congé supplémentaires au cours de l'hiver et de l'été 2023.

*« Dans le cadre de mon rôle de responsable de la promotion de la santé mentale au travail chez KPMG au Canada et lors de ma propre expérience de la dépression, j'ai appris que le savoir est essentiel. Ainsi, nous nous assurons non seulement de prendre soin de notre santé mentale, mais nous contribuons aussi au bien-être des autres. Pour être des alliés efficaces auprès des personnes ayant une limitation, il nous faut écouter de façon active, nous informer et tenter d'éliminer les obstacles en nous-même, dans la société et dans les espaces où nous vivons et travaillons. Ensemble, nous pouvons jouer un rôle important en éliminant ces obstacles et en agissant comme des agents positifs du changement pour favoriser l'inclusion. »*

**Denis Trottier**

Responsable de la promotion de la santé mentale au travail

**Éliminer les obstacles**

Une perspective personnelle de la garantie Soins de santé mentale de KPMG



**Lire le blogue de Denis Trottier**





Lors de l'élaboration de ce plan, nous avons consulté des organisations qui sont engagées à faire progresser l'inclusion des personnes ayant une limitation au Canada et partout dans le monde. Nous sommes reconnaissants de leur collaboration, de leurs réflexions et de leur sagesse. Ensemble, nous sommes engagés à apporter des changements réalisables qui auront un effet positif sur les personnes ayant une limitation.

- [Specialisterne](#)
- [Valuable 500](#)
- [Institut national canadien pour les aveugles](#)
- [Fondation Rick Hansen](#)

Merci aux membres de l'équipe des [Services-conseils en diversité, équité et inclusion](#) de KPMG au Canada pour leur aide dans la création du plan d'action du cabinet pour l'inclusion des personnes ayant une limitation. Visitez leur page pour en savoir plus sur la façon dont ils peuvent aider votre organisation à faire progresser l'inclusion, l'équité, la diversité et l'accessibilité.



[kpmg.com/ca/fr](https://kpmg.com/ca/fr)

L'information publiée dans le présent document est de nature générale. Elle ne vise pas à tenir compte des circonstances de quelque personne ou entité particulière. Bien que nous fassions tous les efforts nécessaires pour assurer l'exactitude de cette information et pour vous la communiquer rapidement, rien ne garantit qu'elle sera exacte à la date à laquelle vous la recevrez ni qu'elle continuera d'être exacte à l'avenir. Vous ne devriez pas y donner suite à moins d'avoir d'abord obtenu un avis professionnel se fondant sur un examen approfondi des faits et de leur contexte.

© 2024 KPMG s.r.l.s.e.n.c.r.l. société à responsabilité limitée de l'Ontario et cabinet membre de l'organisation mondiale KPMG de cabinets indépendants affiliés à KPMG International Limited, société de droit anglais à responsabilité limitée par garantie. Tous droits réservés. KPMG et le logo de KPMG sont des marques de commerce utilisées sous licence par les cabinets membres indépendants de l'organisation mondiale KPMG.