ACCESSIBILITÉ POUR LES PERSONNES HANDICAPÉES DE L'ONTARIO – PLAN D'ACCESSIBILITÉ PLURIANNUEL

Section 1 : Introduction et renseignements généraux

KPMG

Depuis plus de 150 ans, nos professionnels fournissent aux Canadiens tout un éventail de services-conseils, de services de comptabilité et d'audit et de services fiscaux qui inspirent la confiance, favorisent le changement et stimulent l'innovation. Guidé par des valeurs fondamentales, KPMG compte plus de 8 000 professionnels et employés dans plus de 40 bureaux au Canada, qui servent des clients des secteurs privé et public. KPMG fait régulièrement partie des meilleurs employeurs au Canada et est reconnu comme l'un des meilleurs milieux de travail au pays.

KPMG fait partie des chefs de file au Canada dans les domaines de l'audit, de la fiscalité et des services-conseils. Le cabinet se penche sur les problèmes complexes auxquels sont confrontés les clients partout au pays et aux quatre coins du monde.

L'engagement de KPMG à créer un milieu de travail inclusif et accessible

> « L'inclusion et la diversité stimulent l'innovation. Nous sommes fiers des progrès que nous avons réalisés afin d'instaurer une culture d'inclusion et de diversité chez KPMG. Les expériences, perspectives et valeurs singulières des membres de nos équipes bonifient le cabinet auprès de notre personnel, de nos clients et de la communauté. »
>
> *Elio Luongo, chef de la direction, 2018*

Conformément aux valeurs et au Code de déontologie de KPMG au Canada, il incombe à tous les membres du personnel de KPMG de créer un environnement inclusif où chacun peut s'épanouir. Nous nous engageons à favoriser l'égalité et une culture exempte de discrimination, que celle-ci soit basée sur l'origine ethnique, le genre, l'identité de genre, l'orientation sexuelle, un handicap, l'âge, l'état civil ou les croyances religieuses, ou tout autre tout autre motif de distinction illicite.

KPMG s'engage à traiter toutes les personnes de manière à préserver leur dignité et leur indépendance. Nous croyons à l'inclusion et à l'égalité des chances. Nous nous engageons à répondre aux besoins des personnes handicapées en temps opportun et nous le ferons en cernant et en éliminant les obstacles à l'accessibilité, et en respectant les normes d'accessibilité conformément aux exigences légales.

L'engagement de KPMG en matière d'adaptation

KPMG s'engage à faire des efforts raisonnables pour répondre aux besoins des employés handicapés, dans la mesure où cela

© 2021 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.

n’entraîne pas de contraintes excessives pour le cabinet.

Plaidoyer pour l’accessibilité

Selon l’Enquête canadienne sur l’incapacité de 2017, plus de 6 millions de Canadiens (22 % de la population) déclarent avoir un handicap. Seulement 59 % des Canadiens handicapés âgés de 25 à 64 ans ont un emploi, comparativement à 80 % des Canadiens non handicapés. On prévoit que la population atteinte d’un handicap physique qui réduit la mobilité, la vision ou l’audition atteindra 3,6 millions de personnes d’ici 2030. Parmi le groupe des Canadiens en âge de travailler, il y a un marché pour les talents qui ne travaillent pas et qui ne sont pas limités par leur handicap.

Presque tous les Canadiens seront confrontés à un problème d’accessibilité à un moment donné de leur vie. En 2016, pour la première fois dans l’histoire du Canada, les adultes âgés de 65 ans et plus étaient plus nombreux que les enfants. Statistique Canada prévoit que d’ici 2031, 25 % des Canadiens feront partie de la population des 65 ans et plus.

En outre, la grande majorité des handicaps apparaissent pendant les années de travail les plus productives, entre 18 et 54 ans, d’où leur importance par rapport au milieu de travail.

De plus, les personnes handicapées représentent également une part importante de notre économie. Les personnes handicapées représentent directement environ 165 milliards de dollars, soit 14,3 % de l’ensemble du marché canadien de consommation. D’ici 2030, cette part atteindra 21 %, les dépenses annuelles s’élèveront à 316 milliards de dollars[1].

L’inclusivité et l’accessibilité ne sont pas seulement des exigences législatives; elles reflètent les valeurs fondamentales de KPMG. Prévenir et éliminer les obstacles qui entravent les services de KPMG et dans notre milieu de travail est un choix judicieux sur le plan des affaires et du point de vue économique. En rendant KPMG accessible, nous pouvons fournir des services à nos communautés, conserver des talents diversifiés et renforcer l’avantage concurrentiel de notre cabinet.

[1] *Milieux de travail et environnements accessibles : un exercice rentable*, étude menée par le Conference Board en 2018

© 2021 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.

Section 2 : L’accessibilité chez KPMG

Plan d’accessibilité

KPMG a établi un plan d’accessibilité pluriannuel qui décrit notre stratégie pour cerner, éliminer et prévenir les obstacles et accroître l’accessibilité pour les personnes handicapées, conformément aux exigences légales.

Le plan d’accessibilité pluriannuel vise non seulement à favoriser le respect des exigences de KPMG dans tout le pays, mais il renforce également l’engagement de KPMG à traiter toutes les personnes de manière à préserver leur dignité et leur indépendance. Nous croyons à l’inclusion et à l’égalité des chances.

Évaluation des obstacles – Méthodologie

KPMG s’engage à traiter toutes les personnes de manière à préserver leur dignité et leur indépendance tout en créant un environnement de travail inclusif où les membres du personnel de KPMG peuvent s’épanouir pleinement. Notre plan vise à prévenir et à éliminer les obstacles à l’accessibilité pour les personnes handicapées.

Un obstacle désigne tout ce qui empêche une personne handicapée de participer pleinement à tous les aspects de la société en raison de son handicap. Les obstacles les plus courants auxquels se heurtent les personnes handicapées en matière d’accessibilité sont notamment les obstacles physiques ou architecturaux, comportementaux, informationnels et communicationnels, structurels et technologiques.

Afin de mieux comprendre les obstacles à l’accessibilité rencontrés chez KPMG, nous avons recueilli les commentaires des parties prenantes concernées, y compris le personnel de KPMG qui peut avoir un handicap ou en avoir connaissance, ainsi que des experts internes en matière d’inclusion et de diversité et de gestion de l’invalidité.

Définitions des obstacles

1. **Les obstacles physiques ou architecturaux** correspondent à des éléments d’un immeuble ou d’un espace qui posent des problèmes aux personnes handicapées.
2. **Les obstacles comportementaux** correspondent à notre perception des personnes handicapées et à la manière dont nous interagissons avec elles.
3. **Les obstacles informationnels et communicationnels** correspondent à des situations qui empêchent une personne handicapée de donner, de recevoir ou de comprendre de l’information.
4. **Les obstacles structurels** correspondent à des politiques ou pratiques organisationnelles qui empêchent (souvent involontairement) les personnes handicapées de participer à une activité.
5. **Les obstacles technologiques** correspondent à des systèmes technologiques défaillants ou inexistants qui peuvent empêcher les personnes d’accéder à l’information. Les outils courants comme les ordinateurs, les téléphones et autres dispositifs d’aide peuvent tous présenter des obstacles s’ils ne sont pas installés ou conçus en tenant compte de l’accessibilité.

© 2021 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.

Section 3 : Nos progrès en matière d'accessibilité

Réalisations de KPMG et progrès réalisés à ce jour

Conformément à l'objectif de KPMG de traiter toutes les personnes de manière à préserver leur dignité et leur indépendance tout en créant un environnement de travail inclusif où les membres du personnel de KPMG peuvent s'épanouir pleinement, nous avons pris diverses mesures pour rendre l'organisation et le milieu de travail accessibles.

- **Centre d'excellence pour l'inclusion et la diversité (créé en 2006)**
  Création d'un centre d'excellence dédié à l'inclusion et à la diversité selon le modèle du centre d'excellence des ressources humaines de KPMG. Le mandat en matière d'inclusion et de diversité consiste à fournir des conseils et une expertise en la matière afin de permettre à KPMG d'atteindre son objectif de créer un environnement de travail inclusif.

Voici quelques exemples de réalisations en matière d'inclusion et de diversité :

- Mesures d'adaptation proposées aux candidats à un emploi lors des entrevues.
- Mesures d'adaptation proposées lors de tous les événements organisés par KPMG.
- Soins de santé mentale annuels accrus à 2 000 dollars aux employés et à leurs personnes à charge admissibles.
- Les premiers à avoir nommé un responsable de la promotion de la santé mentale au travail au Canada pour sensibiliser le personnel, réduire la stigmatisation et accroître le soutien.
- Le Service des relations avec les employés, les partenaires d'affaires et les conseillers en ressources humaines, ainsi que le groupe Inclusion et diversité ont suivi la formation approfondie en santé mentale des leaders de l'Université Queen's.
- Des membres du Service des relations avec les employés ont reçu une formation et une certification de premiers soins en santé mentale.
- Création d'un Comité consultatif sur l'accessibilité, qui a pour objectifs de servir de porte-parole pour les employés handicapés, de sensibiliser le personnel aux questions d'accessibilité et de fournir un point de vue sur l'accessibilité de tous les aspects du cycle d'emploi.
- Le premier sommet de KPMG International pour la Journée internationale des personnes handicapées, qui a eu lieu le 3 décembre 2020 et auquel ont assisté 1 600 membres du personnel de KPMG au Canada, portait sur les mesures à prendre pour créer un milieu de travail inclusif pour les personnes handicapées. Le cabinet a aussi organisé une séance de sensibilisation à l'autisme ouverte à tous, en collaboration avec l'organisme Specialisterne, pour informer son personnel sur la neurodiversité et les moyens de rendre le milieu de travail plus inclusif pour les personnes neuroatypiques.
- Nous avons souligné la Semaine nationale de l'accessibilité par une séance le 2 juin 2021 sur les obstacles à l'accessibilité au travail et dans la vie quotidienne et sur le rôle de chacun dans l'élimination de ces obstacles.
- Nous avons créé un parcours d'apprentissage sur l'inclusion et la solidarité envers les personnes handicapées, lequel porte entre autres sur l'utilisation de technologies et d'un langage inclusifs et la formation à ces égards.
- Le réseau mondial de KPMG a signé le pacte Valuable 500 pour faire progresser l'inclusion des personnes handicapées en entreprise, et s'est engagé à procéder à une analyse de ses pratiques pour savoir comment améliorer l'inclusion des personnes handicapées.

© 2021 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.

- Nous avons ajouté des outils d'accessibilité à nos technologies, dont la fonctionnalité de sous-titrage pour les événements virtuels en direct (formations internes, assemblées du personnel).
- Les membres de notre équipe de recrutement ont reçu une formation pour éliminer les obstacles pour les personnes handicapées dans le processus de recrutement.
- À la suite de commentaires de notre Comité consultatif sur l'accessibilité, nous avons mis à jour les paragraphes sur les accommodements dans les offres d'emploi afin de nous montrer plus inclusifs et accueillants pour les personnes handicapées souhaitant postuler chez nous.
- Nous nous sommes associés à Specialisterne pour embaucher un groupe de personnes neuroatypiques, et souhaitons éventuellement étendre ce programme à d'autres bureaux du cabinet.
- À l'exercice 2021, nous avons formé un comité sur le calibrage afin d'éliminer les préjugés et les obstacles à l'inclusion dans trois processus RH : le calibrage (gestion du rendement), la planification de la rémunération et le recrutement. Ce groupe a sollicité les commentaires de différents représentants de nos réseaux d'employés, dont le Comité consultatif sur l'accessibilité, afin de tenir compte de l'accessibilité et de l'inclusion des personnes handicapées dans son travail et ses recommandations.
- À l'exercice 2021, nous avons créé le rôle de « défenseur des préjugés », une personne d'expérience qui a à cœur les questions d'inclusion et de courage agira en tant que chasseur de préjugés. Son rôle consiste à intervenir pour remettre en question les biais qui pourraient survenir au cours des réunions de calibrage pour que le processus demeure inclusif. Un défenseur de préjugés ayant reçu la formation nécessaire assistera à chacune des réunions de calibrage.

- **Revue régulière de la politique de KPMG en matière d'accessibilité pour les personnes handicapées**

  En juillet 2019, afin de refléter la présence nationale de KPMG, une nouvelle version de la politique d'accessibilité pour les personnes handicapées a été élaborée, intégrant les exigences législatives provinciales et allant au-delà des normes de conformité dans le but de créer un environnement plus accessible pour toutes les personnes handicapées.

- **Exigences de la LAPHO relatives à la norme des services à la clientèle (achevé en janvier 2012)**
  - Création et publication : politique, procédures et pratiques exemplaires en matière de service à la clientèle.
    - Formation en service à la clientèle : la formation obligatoire a été suivie par tout le personnel de KPMG en Ontario. La formation en service à la clientèle fait aussi partie intégrante du processus d'intégration de toutes les nouvelles embauches en Ontario.
    - Service à la clientèle : un mécanisme de rétroaction a été publié sur le site Internet de KPMG.
- **Procédures individualisées d'évacuation d'urgence en vertu de la LAPHO (achevé en janvier 2012)**
  - Un plan personnalisé tenant compte de leur incapacité est fourni à tous les employés actuels et à toutes les nouvelles embauches en Ontario qui ont besoin d'un plan individualisé d'évacuation d'urgence en milieu de travail.
  - Tous les membres du personnel de KPMG en Ontario sont informés de la disponibilité des plans individualisés d'évacuation d'urgence pendant le processus d'intégration, dans le cadre de formations locales et nationales.
  - L'information relative à la disponibilité de ces plans est publiée sur le site web des ressources humaines et figure, à un endroit visible, dans les communications du comité mixte sur la santé et la sécurité.

© 2021 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.

- Tous les directeurs de bureaux, qui veillent aux questions de santé et de sécurité, ont reçu une formation et disposent des ressources qui leur permettront de comprendre comment faire un plan individualisé d'évacuation d'urgence et à quel moment il est nécessaire.

- **Groupes de réseaux d'employés**
  - En 2020, nous avons créé le Comité consultatif sur l'accessibilité afin d'assurer une représentation des personnes handicapées au cabinet et de conseiller le cabinet dans ses plans d'accessibilité.
  - Le Réseau de soutien aux proches aidants offre aux parents d'enfants handicapés de KPMG au Canada un groupe de soutien et de réseautage qui se réunit régulièrement.
- **Investir dans les talents prometteurs**
  - En 2020, nous nous sommes associés à des organisations spécialisées dans l'embauche de personnes handicapées en vue de dénicher de nouveaux talents.
  - En 2021, nous avons offert une formation sur les préjugés inconscients à tous les membres du personnel qui participent au recrutement.
- **Gestion des congés d'invalidité et programmes de retour au travail (en cours)**
  - KPMG dispose d'un programme complet et structuré de gestion des congés d'invalidité. Les pratiques de KPMG ont été présentées dans la boîte à outils du Conference Board du Canada pour aider les employeurs à se conformer à la norme intégrée de la LAPHO.

Section 4 : Plan pluriannuel d'accessibilité de KPMG

Partie I : Dispositions générales

Initiative	Exigences du RNAI	Action	État	Date de conformité
1.1 Établissement de politiques d'accessibilité	Toute organisation assujettie élabore, met en œuvre et tient à jour des politiques régissant la façon dont elle atteint ou atteindra l'objectif d'accessibilité en satisfaisant aux exigences énoncées dans le RNAI qui s'appliquent à son égard.	• Rédiger la politique et la publier sur le site web externe de KPMG et sur l'intranet des RH – site web d'intégration pour l'Ontario	Modifiée	Juillet 2019
1.2 Plans d'accessibilité	Les grandes organisations : (a) établissent, mettent en œuvre, tiennent à jour et documentent un plan d'accessibilité pluriannuel qui décrit sommairement leur stratégie pour, d'une part, prévenir et supprimer les obstacles et, d'autre part, satisfaire aux exigences que leur impose le RNAI;	• Mettre à jour le plan en collaboration avec le groupe Inclusion et diversité. • Constituer une équipe de projet sur la LAPHO afin de prendre connaissance des exigences du RNAI. • Mettre en place un groupe de suivi de la LAPHO responsable de la création du plan d'accessibilité de KPMG. • Le chef d'équipe responsable de la création du plan	Modifiée Terminée	Juillet 2020 1er janvier 2014

© 2021 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.

Initiative	Exigences du RNAI	Action	État	Date de conformité
	(b) affichent leur plan d'accessibilité sur leur site web, si elles en ont un, et le fournissent sur demande dans un format accessible; puis examinent et actualisent leur plan d'accessibilité au moins une fois tous les cinq ans.	d'accessibilité a participé à un atelier le 26 mars 2013. • Afin de guider l'élaboration du plan d'accessibilité, cerner les obstacles en sollicitant les commentaires des parties prenantes, des personnes handicapées de KPMG en Ontario et des experts en la matière. • L'équipe du SRE fera un suivi continu des exigences de la LAPHO pour s'assurer que les délais de conformité sont respectés. • L'équipe du SRE mettra régulièrement à jour le plan d'accessibilité, au moins une fois tous les cinq ans (dernière mise à jour : juin 2021)		
1.3 Formation	Toute organisation assujettie veille à ce que toutes les personnes suivantes reçoivent une formation sur les exigences des normes d'accessibilité énoncées dans le présent règlement et sur les dispositions du Code des droits de la personne qui s'appliquent aux personnes handicapées : (a) les employés et les bénévoles; (b) les personnes qui participent à l'élaboration des politiques de l'organisation; (c) les autres personnes qui fournissent des biens, des services ou des installations pour le compte de l'organisation.	Surveiller en permanence les taux de participation. Pris en compte dans le GLMS au moment de l'embauche. Constituer une équipe interfonctionnelle sur la LAPHO, composée de membres de l'École de gestion KPMG, pour prendre connaissance des exigences en matière de formation conformément au RNAI. • Revoir la formation actuelle afin de déterminer si elle peut servir de base à la formation exigée par le RNAI. • Fixer un budget pour la formation. • Collaborer avec l'École de gestion KPMG afin d'élaborer un programme de formation visant à informer le personnel et les gestionnaires sur la législation relative à la LAPHO, au RNAI et au *Code des droits de la personne*, lequel sera offert à tous les membres du personnel de KPMG en Ontario. • Évaluer les besoins en matière de formation (p. ex. formation particulière pour les gestionnaires et employés des différents niveaux hiérarchiques). • Définir la méthode utilisée pour dispenser la formation (p. ex. en ligne).	Terminée Terminée	Mai 2019 1er janvier 2015

© 2021 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.

Initiative	Exigences du RNAI	Action	État	Date de conformité
		• La formation sera obligatoire et sera disponible en ligne. • La formation doit intégrer des formats accessibles; revoir les méthodes et le matériel de formation afin de déterminer quels sont les formats accessibles actuellement et quelles fonctions accessibles peuvent être incorporées dans la formation prévue. • Définir les mécanismes de gestion et de suivi des formations suivies par le personnel de KPMG en Ontario et par les membres du personnel à l'extérieur de l'Ontario qui fournissent des services en Ontario.		

© 2021 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.

Partie II : Normes pour l'information et les communications

Initiative	Exigences du RNAI	Action	État	Date de conformité
2.1 Rétroaction	Toute organisation assujettie qui dispose d'un processus de rétroaction lui permettant de recevoir des observations et d'y répondre veille à ce qu'il soit accessible aux personnes handicapées en fournissant ou en faisant fournir sur demande des formats accessibles et des aides à la communication.	• En collaboration avec l'équipe de projet sur la LAPHO, mobiliser tous les groupes qui réalisent des enquêtes (marketing, ressources humaines) pour les informer des exigences du RNAI et de la procédure de demande concernant les formats accessibles – comment les transmettre à un échelon supérieur. • Déterminer la nature de tous les enquêtes et mécanismes de rétroaction actuels chez KPMG. • Procéder à des évaluations et à des révisions des processus de rétroaction pour s'assurer que les formats et les fonctionnalités d'accessibilité actuels sont accessibles. • Revoir et mettre à jour la procédure normale de demande de formats accessibles actuellement appliquée par l'équipe du Service des relations avec les employés. • Au besoin, mettre à jour la procédure de demande de formats accessibles, y compris d'autres méthodes de rétroaction si celles qui sont en place ou qui sont offertes ne répondent pas aux besoins de la personne. • Faire connaître les formats accessibles actuels et les instruments d'information, les moyens de communication et les technologies dont dispose KPMG pour répondre de manière adéquate aux demandes de formats accessibles qui tiennent compte des besoins du demandeur en fonction de son handicap. • Ajouter une marche à suivre pour fournir de la rétroaction et demander du soutien en matière d'accessibilité dans la section « Accessibilité » du site web de KPMG.	Terminée	1er janvier 2015

© 2021 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.

Initiative	Exigences du RNAI	Action	État	Date de conformité
2.2 Formats accessibles et aides à la communication	**2.2.1** Sauf disposition contraire, toute organisation assujettie fournit ou fait fournir à la personne handicapée qui le demande des formats accessibles et des aides à la communication. (a) en temps opportun et d'une manière qui tient compte des besoins en matière d'accessibilité de la personne qui découlent de son handicap; (b) à un coût qui n'est pas supérieur au coût ordinaire demandé aux autres personnes.	• Les services des TI et du marketing vont revoir les formats accessibles et les supports de communication et de technologie actuellement disponibles chez KPMG. • Revoir la procédure actuelle (c'est-à-dire la procédure normale du Service des relations avec les employés, le processus d'évaluation ergonomique du bureau local) de demande de formats et de supports de communication accessibles. • Au besoin, mettre à jour la procédure de demande de formats accessibles, y compris d'autres méthodes de rétroaction si celles qui sont en place ou qui sont offertes ne répondent pas aux besoins de la personne. • Afficher dans l'intranet de KPMG de l'information sur la disponibilité de formats accessibles et d'aides à la communication et sur la marche à suivre pour les obtenir dans le cadre du processus de KPMG visant les plans d'adaptation individualisés.	Terminée	1er janvier 2016
	2.2.2 L'organisation assujettie consulte l'auteur de la demande lors de la détermination de la pertinence d'un format accessible ou d'une aide à la communication.	• Revoir et mettre à jour la procédure normale d'adaptation actuellement appliquée par le Service des relations avec les employés. • Comprendre les fonctionnalités des formats accessibles et des supports de communication disponibles afin de fournir de meilleurs conseils	Terminée	1er janvier 2016

© 2021 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.

Initiative	Exigences du RNAI	Action	État	Date de conformité
		sur les demandes de formats accessibles qui tiennent compte des besoins des personnes handicapées. • Élaborer un processus de réponse, d'approbation ou de refus d'une demande.		
	2.2.3 Toute organisation assujettie informe le public de la disponibilité de formats accessibles et d'aides à la communication.	• Intégrer, dans le matériel de marketing et sur le site web, un énoncé indiquant que, conformément à la LAPHO, un format accessible peut être offert sur demande.	Terminée	1er janvier 2016
2.3 Sites et contenus web accessibles	Les grandes organisations veillent à ce que leurs sites web Internet, ainsi que leur contenu, soient conformes aux Règles pour l'accessibilité des contenus Web (WCAG) 2,0 (Niveau A au début, puis Niveau AA) du Consortium World Wide Web selon l'échéancier prévu au présent article.	• Procéder à une évaluation des fonctionnalités actuelles du site web afin de s'assurer de leur conformité et de leur pertinence**.** • Veiller à ce que les détenteurs de technologie et de contenu (TI et marketing) soient informés des exigences du RNAI relatives au contenu web existant en vigueur en janvier 2012.	Terminée En cours	**1er janvier 2014.** Les nouveaux sites Internet et le contenu de ces sites doivent être conformes aux normes WCAG 2.0 de niveau A. **1er janvier 2021.** Tous les sites Internet et leur contenu doivent être conformes aux normes WCAG 2.0 de niveau AA, sauf les • critères de succès 1.2.4 Sous-titres (en direct); • critères de succès 1.2.5 Audiodescription (préenregistrée).

© 2021 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.

Partie III – Normes pour l'emploi

Initiative	Exigences du RNAI	Action	État	Date de conformité
3.1 Recrutement : dispositions générales	L'employeur avise ses employés et le public de la disponibilité de mesures d'adaptation pour les candidats handicapés durant son processus de recrutement.	• Revoir tous les mécanismes de publication des offres d'emploi de KPMG (site web, publication sur les campus). • Intégrer dans les publications et sur les sites web de KPMG consacrés aux carrières un énoncé indiquant aux candidats (internes ou externes) que des mesures d'adaptation sont disponibles conformément à la LAPHO.	Modifiée Terminée	Juillet 2020 1er janvier 2016
3.2 Recrutement : processus d'évaluation ou de sélection	**3.2.1** Durant le processus de recrutement, l'employeur avise chaque candidat à un emploi qui est sélectionné pour participer au processus d'évaluation ou au processus de sélection que des mesures d'adaptation sont disponibles sur demande relativement au matériel ou aux processus qui seront utilisés. **3.2.2** L'employeur consulte le candidat sélectionné qui demande une mesure d'adaptation et lui fournit ou lui fait fournir une mesure d'adaptation appropriée d'une manière qui tient compte de ses besoins en matière d'accessibilité qui découlent de son handicap.	• Intégrer à toutes les communications (courriels, lettres, appels téléphoniques) destinées aux candidats devant passer une entrevue un énoncé indiquant que, conformément à la LAPHO, des mesures d'adaptation sont disponibles sur demande. • Offrir à l'équipe Attraction des talents une formation sur l'embauche des personnes handicapées, notamment sur comment solliciter et traiter les demandes d'adaptation conformément à la LAPHO (comment demander des mesures d'adaptation – élaborer des scénarios). • Offrir une formation sur les préjugés inconscients à tous les membres du personnel de KPMG qui participent aux activités de recrutement. • Informer l'équipe Attraction des talents des stratégies de sélection inclusives élaborées par la Commission des droits de la personne de l'Ontario, des moyens de les mettre en œuvre et des moyens d'obtenir du soutien pour des demandes de mesures d'adaptation	En cours	Juillet 2020

© 2021 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.

Initiative	Exigences du RNAI	Action	État	Date de conformité
		(communiquer avec le Service des relations avec les employés) conformément à la LAPHO. • Revoir le processus de recrutement (tests, évaluations, locaux) afin de s'assurer que les obstacles peuvent être éliminés ou que des fonctionnalités accessibles sont mises à la disposition des candidats, sur demande, conformément à la LAPHO.		
3.3 Avis aux candidats retenus	L'employeur qui offre un emploi au candidat retenu l'avise de ses politiques en matière de mesures d'adaptation pour les employés handicapés.	• Intégrer à la lettre d'offre une section portant sur les politiques d'accessibilité de KPMG et des instructions sur comment accéder à des renseignements additionnels sur le réseau interne et externe de KPMG.	Terminée	1er janvier 2016
3.4 Renseignements sur les mesures de soutien	3.4.1 L'employeur informe ses employés de ses politiques en matière de soutien aux employés handicapés, notamment celles relatives à l'adaptation du lieu de travail pour tenir compte des besoins en matière d'accessibilité d'un employé qui découlent de son handicap.	• Élaborer une stratégie de changement et de communication afin d'informer et de conseiller le personnel de KPMG sur les politiques, le plan et les processus de KPMG en matière d'accessibilité. • Faire connaître ces politiques grâce à notre nouveau réseau de personnes et à la communication sur la Journée internationale des personnes handicapées.	Terminée En cours	1er janvier 2016 Juillet 2020
	3.4.2 L'employeur fournit les renseignements qu'exige le présent article aux nouveaux employés dès que cela est matériellement possible après leur entrée en fonction.	• Les politiques et processus en matière d'accessibilité doivent être incorporés au processus d'intégration de l'Ontario.	Terminée	1er janvier 2016

© 2021 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.

Initiative	Exigences du RNAI	Action	État	Date de conformité
	3.4.3 L'employeur fournit des renseignements à jour à ses employés lorsque des modifications sont apportées à ses politiques existantes relativement à l'adaptation du lieu de travail pour tenir compte des besoins en matière d'accessibilité d'un employé qui découlent de son handicap.	• Communiquer tout changement de politique sur le site web des RH. • Fournir au besoin des formats de communication accessibles.	En cours	1er janvier 2016
3.5 Formats accessibles et aides à la communication pour les employés	**3.5.1** En plus de s'acquitter des obligations prévues à l'article 12, l'employeur consulte l'employé handicapé pour lui fournir ou lui faire fournir des formats accessibles et des aides à la communication à l'égard de ce qui suit, s'il lui fait une demande en ce sens : (a) l'information nécessaire pour faire son travail; (b) l'information généralement mise à la disposition des employés au lieu de travail.	• Informer les employés et les conseillers en rendement de la disponibilité de formats et de supports de communication accessibles conformément à la LAPHO. • Informer les employés et les conseillers en rendement de la procédure de demande de formats et de supports de communication accessibles. • Établir un processus d'évaluation ergonomique pour les membres du personnel de KPMG qui demandent des mesures d'adaptation en milieu de travail. • Créer une allocation pour bureau à domicile pour favoriser l'aménagement d'un bureau à domicile adapté.	En cours	1er janvier 2016
	3.5.2 L'employeur consulte l'employé qui fait la demande lors de la détermination de la pertinence d'un format accessible ou d'une aide à la communication.	• Élaborer un processus de consultation auprès des employés afin de déterminer les besoins en matière d'adaptation (encourager les conseillers en rendement à avoir des conversations et à en informer le Service des relations avec les employés). • Élaborer un processus pour informer les employés de la solution retenue ou convenue.	Terminée	Juillet 2020

© 2021 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.

Initiative	Exigences du RNAI	Action	État	Date de conformité
3.6 Renseignements relatifs aux interventions d'urgence sur le lieu de travail	**3.6.1** L'employeur fournit des renseignements individualisés relatifs aux interventions d'urgence sur le lieu de travail aux employés handicapés si ceux-ci ont besoin de renseignements individualisés en raison de leur handicap et que l'employeur est au courant de leur besoin de mesures d'adaptation en raison de leur handicap.	• Établir un processus afin de fournir aux employés de l'Ontario qui en font la demande, ou pour lesquels KPMG est conscient de la nécessité de prendre des mesures d'adaptation en raison de leur handicap, des renseignements individualisés sur les mesures d'urgence en milieu de travail.	Terminée	1er janvier 2012
	3.6.2 Si l'employé qui reçoit des renseignements individualisés relatifs aux interventions d'urgence sur le lieu de travail a besoin d'aide et donne son consentement à cet effet, l'employeur communique ces renseignements à la personne désignée par l'employeur pour aider l'employé.	• Le processus de création de renseignements individualisés sur les mesures d'urgence en milieu de travail de KPMG comprend un mécanisme permettant d'obtenir le consentement de l'employé de KPMG à partager ces renseignements avec les personnes désignées pour lui fournir de l'assistance en cas d'urgence.	Terminée	1er janvier 2012
	3.6.3 L'employeur communique les renseignements exigés en application du présent article dès que cela est matériellement possible après qu'il a pris connaissance du besoin de mesures d'adaptation en raison du handicap de l'employé.	• Au besoin, le directeur du bureau local veillera à fournir à l'employé qui en fait la demande des renseignements individualisés sur les mesures d'urgence en milieu de travail dès que possible.	Terminée	1er janvier 2012
	3.6.4 L'employeur examine les renseignements individualisés relatifs aux interventions d'urgence sur le lieu de travail dans les cas suivants : (a) l'employé change de lieu de travail au sein de l'organisation; (b) les besoins ou les plans généraux en matière de mesures d'adaptation pour l'employé font l'objet d'un examen;	• Le processus de création de renseignements individualisés sur les mesures d'urgence en milieu de travail de KPMG comprend des directives sur le moment où les plans et les renseignements doivent être revus en raison d'une mutation ou d'un changement dans les besoins d'adaptation.	Terminée	1er janvier 2012

© 2021 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.

Initiative	Exigences du RNAI	Action	État	Date de conformité
	(c) l'employeur procède à un examen de ses politiques générales en matière d'interventions d'urgence.			
3.7 Plans d'adaptation individualisés et documentés	**3.7.1** L'employeur, sauf s'il est une petite organisation, élabore et instaure un processus écrit régissant l'élaboration de plans d'adaptation individualisés et documentés pour les employés handicapés.	• Revoir les procédures et pratiques actuelles en matière d'adaptation (procédures normales du Service des relations avec les employés). • Élaborer et mettre en œuvre une procédure normalisée pour la préparation de plans d'adaptation individualisés conformément à la LAPHO.	Terminée Révisée annuellement	1er janvier 2016
	3.7.2 Le processus d'élaboration des plans d'adaptation individualisés et documentés couvre les points suivants : 1. La manière dont l'employé qui demande des mesures d'adaptation peut participer à l'élaboration du plan qui le concerne. 2. Les moyens utilisés pour évaluer l'employé de façon individuelle. 3. La manière dont l'employeur peut demander une évaluation, à ses frais, par un expert externe du milieu médical ou un autre expert afin de l'aider à déterminer si et comment des mesures d'adaptation peuvent être mises en œuvre. 4. La manière dont l'employé peut demander qu'un représentant de son agent négociateur, s'il est représenté par un tel agent, ou un autre représentant du lieu de travail, dans le	• Créer une procédure normale pour l'élaboration de plans documentés qui intégreront les éléments suivants : ○ La façon dont l'employé peut présenter une demande. ○ Les circonstances dans lesquelles un examen médical est nécessaire. ○ Qui (Manuvie) devra effectuer cet examen médical. ○ Collaborer avec Manuvie (partenaire pour l'assurance invalidité) pour définir le processus d'évaluation et de réponse (approbation ou refus) aux demandes de plans d'adaptation individualisés. ○ Les plans d'adaptation comprendront des exigences de confidentialité et indiqueront les renseignements pouvant être partagés, à quel moment et à qui (conseiller en rendement, Manuvie).	Terminée	1er janvier 2016

© 2021 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.

Initiative	Exigences du RNAI	Action	État	Date de conformité
	cas contraire, participe à l'élaboration du plan d'adaptation. 5. Les mesures prises pour protéger le caractère confidentiel des renseignements personnels concernant l'employé. 6. La fréquence et le mode de réalisation des réexamens et des actualisations du plan. 7. Si l'employé se voit refuser un plan d'adaptation individualisé, la manière dont les motifs du refus lui seront communiqués. 8. Les moyens de fournir le plan d'adaptation individualisé dans un format qui tient compte des besoins en matière d'accessibilité de l'employé qui découlent de son handicap.	• Informer le personnel de KPMG ainsi que les leaders en gestion de personnel et les gestionnaires de personnel des politiques d'accessibilité et des processus et procédures pour présenter une demande de plan individualisé. • Élaborer un plan de gestion du changement et de communication afin d'informer les employés du processus et de la disponibilité de plans d'adaptation individualisés, conformément à la LAPHO.		
3.8 Processus de retour au travail	**3.8.1** L'employeur, sauf s'il est une petite organisation : (a) élabore et instaure un processus de retour au travail à l'intention de ses employés qui sont absents en raison d'un handicap et qui ont besoin de mesures d'adaptation liées à leur handicap afin de reprendre leur travail; (b) documente ce processus. **3.8.2** Le processus de retour au travail : (a) décrit sommairement les mesures que l'employeur prendra pour faciliter le retour au travail des employés absents en raison de leur handicap;	• Prendre contact avec Manuvie afin de procéder à la révision du processus actuel de retour au travail. • Mettre à jour et documenter le processus de retour au travail en fonction des lacunes et des exigences de conformité.	Terminée Mise à jour dans le cadre de la mise en œuvre des solutions de gestion des absences	1er janvier 2016 Octobre 2019

© 2021 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.

Initiative	Exigences du RNAI	Action	État	Date de conformité
	(b) intègre les plans d'adaptation individualisés et documentés.			
	3.8.3 Le processus de retour au travail visé au présent article ne remplace pas tout autre processus de retour au travail créé ou prévu par toute autre loi, ni ne l'emporte sur lui.		Terminée	1er janvier 2016
3.9 Gestion du rendement	L'employeur qui utilise des techniques de gestion du rendement à l'égard de ses employés tient compte des besoins en matière d'accessibilité de ses employés handicapés ainsi que de tout plan d'adaptation individualisé lorsqu'il emploie ces techniques à l'égard d'employés handicapés.	• Dans la mesure du possible, nous avons fait en sorte que notre approche de l'amélioration du rendement et les ressources connexes soient élaborées de manière à accroître l'accessibilité pour tous les employés, y compris les personnes handicapées (p. ex. langage clair, formats simples, etc.) • Nous veillerons, lors de la création ou de la révision de contenus, à cerner, éliminer et prévenir les obstacles et à améliorer l'accessibilité pour les personnes handicapées. • Nous informerons l'équipe de direction que si un aspect de notre approche de perfectionnement du rendement ou des ressources connexes est jugé inaccessible à un employé handicapé, nous ferons tous les efforts raisonnables pour éliminer les obstacles à l'accessibilité.	En cours	Juillet 2020

© 2021 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.

Initiative	Exigences du RNAI	Action	État	Date de conformité
3.10 Perfectionnement et avancement professionnels	L'employeur qui fournit des possibilités de perfectionnement et d'avancement professionnels à ses employés tient compte des besoins en matière d'accessibilité de ses employés handicapés ainsi que de tout plan d'adaptation individualisé lorsqu'il fournit ces possibilités à ses employés handicapés.	• Revoir le matériel de formation et de perfectionnement professionnel actuel afin de déterminer les aspects liés à l'accessibilité. • Veiller à ce que les formations et le matériel qui seront élaborés à l'avenir le soient en tenant compte des fonctionnalités d'accessibilité. • Veiller à ce que les critères, pratiques et processus de promotion tiennent compte des besoins et des plans d'adaptation individualisés conformément à la LAPHO. • Suivre l'avancement professionnel des personnes handicapées.	En cours • Les demandes d'adaptation sont examinées si une aide particulière à l'apprentissage est nécessaire. • Les processus évoluent constamment afin de suivre les besoins d'adaptation tout au long de la carrière d'un employé.	1er janvier 2016
3.11 Réaffectation	L'employeur qui réaffecte ses employés tient compte des besoins en matière d'accessibilité de ses employés handicapés, ainsi que des plans d'adaptation individualisés, lorsqu'il procède à la réaffectation d'employés handicapés.	• Revoir et mettre à jour les pratiques et procédures actuelles de mutation et de réaffectation de manière à ce que les plans d'adaptation soient pris en compte. • Informer les gestionnaires recruteurs pour que les efforts et les activités de réaffectation répondent aux besoins d'adaptation de l'employé.	En cours • Les plans d'adaptation s'adaptent à l'employé s'il assume un nouveau rôle, et les limites et restrictions seront revues en fonction des nouvelles responsabilités de la personne.	1er janvier 2016

© 2021 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.

Partie IV

Initiative	Exigences du RNAI	Action	État	Date de conformité
4.1 Interruption temporaire des éléments accessibles	Toute organisation assujettie veille à ce que les plans d'accessibilité pluriannuels prévoient des procédures pour faire face aux interruptions temporaires lorsque des éléments accessibles ne sont pas en état de marche.	• Conformément à notre engagement en matière d'accessibilité, les personnes chargées de la gestion des bureaux et des installations ont été sensibilisées aux exigences et aux modèles/outils à utiliser en cas d'interruption temporaire des services.	Terminée	Décembre 2023
4.2 Entretien des éléments accessibles	Toute organisation assujettie veille à ce que les plans d'accessibilité pluriannuels prévoient des procédures d'entretien préventif et d'urgence des éléments accessibles dans les espaces publics.	• Les travaux d'entretien du bâtiment et/ou de réparation des éléments accessibles dans les espaces publics sont immédiatement signalés à la direction du bâtiment afin d'être rapidement résolus.	Terminée	Décembre 2023

© 2021 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.

Section 5 : Conclusions

Conformément à la législation provinciale et à l'objectif de KPMG de traiter toutes les personnes de manière à préserver leur dignité et leur indépendance tout en créant un environnement de travail inclusif où les membres du personnel de KPMG peuvent s'épanouir pleinement, nous publions le plan pluriannuel d'accessibilité sur le site web de KPMG et nous le réviserons et le mettrons à jour au moins tous les cinq ans.

Pour le public :

Si vous souhaitez obtenir le présent document dans un autre format accessible, ou si vous avez des questions ou des commentaires concernant le plan pluriannuel d'accessibilité de KPMG, envoyez un courriel à cdnersteam@kpmg.ca ou téléphonez au 1-888-466-4778, option 3.

Pour le personnel de KPMG :

Si vous souhaitez obtenir le présent document dans un autre format accessible, ou si vous avez des questions ou des commentaires concernant le plan pluriannuel d'accessibilité de KPMG, communiquez avec l'équipe du Service des relations avec les employés par courriel ou par téléphone au 1-888-466-4778 ou au 416-777-8002 (option 3).

© 2021 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.