

Deloitte.

Ensemble vers le progrès



Élargir les horizons

Rapport de mise à jour de la cinquième année
du Plan d'action pour la réconciliation

Octobre 2025

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 vivons tous sur des territoires visés par des traités 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.

3

Introduction

À propos des artistes
Messages de la direction

14

Collaborations fructueuses

Exemples inspirants

7

État d'avancement

Inclusion
Éducation
Emploi
Autonomisation économique

22

Gouvernance et responsabilisation

Principes directeurs
Message du Comité autochtone stratégique

25

Conclusion

Le leadership en action

Introduction

En 2020, Deloitte Canada a publié son tout premier Plan d'action pour la réconciliation (PAR), intitulé *Tracer une voie commune pour la réconciliation*, le premier du genre dans le monde des affaires canadien. En 2024, en nous appuyant sur les fondements de notre PAR initial visant quatre piliers : l'inclusion, l'éducation, l'emploi et l'autonomisation économique, nous avons publié le document intitulé *Élargir les horizons : Plan d'action pour la réconciliation renouvelé de Deloitte Canada*.

Le présent rapport de l'exercice 2025, qui couvre la période allant du 1^{er} juin 2024 au 31 mai 2025, fait état des progrès réalisés à l'égard des 15 engagements du PAR renouvelé, renforcés par les leçons que nous avons apprises au cours des cinq dernières années et fondés sur les quatre objectifs qui nous servent de guide :

- 1** Créer des cheminements de carrière diversifiés pour les membres d'équipe de Deloitte issus des Premières Nations, des Inuit et des Métis.
- 2** Intégrer une vision à double perspective, qui consiste à « voir d'un œil avec les forces des connaissances et des savoirs autochtones, et de l'autre œil avec les forces des connaissances et des savoirs occidentaux, et à utiliser ces deux yeux ensemble, au bénéfice de tous », comme l'a décrit l'Aîné mi'kmaw, Albert Marshall.
- 3** Veiller à ce que nos actions tiennent compte des traumatismes subis par les Autochtones et intègrent des points de vue autochtones éclairés par l'histoire.
- 4** Intégrer le principe des sept générations, qui nous incite à être conscients que les décisions que nous prenons aujourd'hui doivent contribuer à la création d'un monde durable pour les sept générations à venir ainsi que toutes les suivantes.

Nous reconnaissons que la réconciliation est un processus continu qui nécessite de l'humilité, de la persévérance et de la collaboration, et nous restons déterminés à avoir une incidence durable.

Nous vous invitons à vous joindre à nous pour faire progresser la réconciliation, afin que nous puissions façonner ensemble un avenir plus équitable pour tous.



À propos des artistes



Joe Tapaquon – À propos de l'artiste

Joe Tapaquon est un artiste et conteur visuel cri de la Première Nation George Gordon. Établi à Regina (Saskatchewan), il a commencé son parcours artistique alors qu'il était tout jeune, suivant les traces de son père, l'artiste Joseph Bitternose Sr, aujourd'hui décédé. L'œuvre de Joe Tapaquon puise à la fois dans son patrimoine culturel et ses influences personnelles, les origines de sa famille et sa culture étant ses principales inspirations. Les œuvres de cet artiste au talent naturel ont été exposées partout au Canada et aux États-Unis, tant dans des galeries que des collections privées. Aujourd'hui, il poursuit son art dans son domicile de Regina, où il vit avec sa famille.



Nyle 'Miigizi' Johnston – Démarche de l'artiste

« La collaboration avec l'artiste Joe Tapaquon, des Prairies, est une façon très intéressante de poursuivre le volet artistique du Plan d'action pour la réconciliation de Deloitte, car il est important de souligner non seulement la beauté des communautés autochtones au Canada, mais aussi ce qu'elles ont chacune de particulier, d'unique. Trop souvent, on doit se limiter à des généralités panautochtones ou à des motifs populaires qui simplifient outre mesure les identités autochtones. Chaque Nation, culture et voix doit avoir sa place dans les actions menées en vue de la réconciliation. C'est essentiel selon moi. »

À propos de l'épilobe à feuilles étroites (fireweed)

L'épilobe à feuilles étroites est une fleur sauvage résiliente qui pousse partout au Canada. Ses couleurs éclatantes symbolisent l'espoir et le renouveau aux yeux des peuples autochtones. Sa capacité à prospérer même dans les milieux les plus inhospitaliers fait écho à la vigueur et à la résilience des communautés autochtones, qui ont continué de prospérer malgré des siècles d'adversité.

« Malgré la dévastation et l'adversité, l'épilobe à feuilles étroites renaît parmi les cendres pour se parer des fleurs les plus éclatantes du Yukon. La colonisation a été notre dévastation à nous. Aujourd'hui, le temps est venu pour nous de faire comme l'épilobe : développer des racines fortes, nous renouveler et arrêter l'érosion. »

— Fran 'N'tso Ga Ēlädzing' Morberg-Green

Interprète du patrimoine des Premières Nations
Première Nation Tr'ondëk Hwëch'in (Yukon)



Messages de la direction



Anthony Viel

Chef de la direction
Deloitte Canada et Chili

La voie vers la réconciliation est un parcours continu, parfois difficile, mais c'est l'un des parcours les plus enrichissants auxquels une organisation et ses gens peuvent participer. Nous le savons pertinemment chez Deloitte.

Depuis le lancement de notre premier Plan d'action pour la réconciliation (PAR) il y a cinq ans, nous sommes fiers du travail de collaboration que nous avons entrepris avec les communautés autochtones pour favoriser une économie plus inclusive, plus équitable et plus prospère.

Nous reconnaissons également qu'il faut faire davantage pour éliminer les obstacles systémiques et améliorer la vie des personnes autochtones partout au Canada.

À la suite du lancement du PAR renouvelé de Deloitte – *Élargir les horizons* – en novembre 2024, nous avons accompli d'importants progrès en ce qui concerne les 15 engagements mis à jour énoncés dans les quatre piliers : inclusion, éducation, emploi et autonomisation économique. Ces progrès incluent la croissance de notre groupe Édification des Nations et le lancement de R8dius, une entreprise de mise en œuvre de technologies et de services gérés détenue majoritairement par des Autochtones et soutenue par Deloitte.

Chaque jour, notre Cabinet et nos gens relèvent le défi d'une véritable réconciliation. Ils apprennent eux-mêmes et ils renseignent les autres. Ils écoutent et ils s'expriment en toute franchise. Cette année marque le 10^e anniversaire des 94 appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation et à chaque étape que nous franchissons, nous nous rapprochons d'un Canada qui existe réellement pour le bien de tous.

Je vous remercie de votre soutien continu.



Duncan L. Sinclair

Président du Conseil
Deloitte Canada et Chili



En tant que plus important cabinet de services professionnels au Canada, Deloitte a la responsabilité d'être un chef de file engagé dans la promotion de la réconciliation.

Ce bilan de la première année de notre Plan d'action pour la réconciliation renouvelé témoigne de notre engagement continu à l'égard de ce travail essentiel, qui demeure une priorité pour le Cabinet et pour nos gens.

Nos efforts de réconciliation sont ancrés dans des pratiques de gouvernance solides qui assurent la transparence et qui nous responsabilisent.

Notre Conseil, incluant les leaders autochtones Roberta Jamieson et Anne-Marie Ethier, travaille en étroite collaboration avec la direction pour s'assurer que nos engagements sont dirigés avec intégrité et que nous continuons de mesurer nos progrès.

Le Plan d'action pour la réconciliation renouvelé nous a permis de mettre à profit des programmes de recrutement et de stages ciblés qui augmentent la représentation des Autochtones au sein de nos effectifs.

Nous continuons de repérer des fournisseurs autochtones et de collaborer avec eux, favorisant ainsi des relations d'affaires durables qui soutiennent le développement économique des communautés autochtones et de notre pays en général.

L'an dernier, les conseils d'administration de Deloitte mondial et de Deloitte Canada et Chili ont tous deux participé à une Cérémonie des couvertures, renforçant notre compréhension des pratiques culturelles autochtones et démontrant notre engagement envers notre réseau mondial.

De plus, par le truchement d'initiatives comme *Réflexions de jeunes leaders autochtones sur la réconciliation* avec le Centre pour l'avenir du Canada, nous avons poursuivi notre engagement à l'égard du genre de leadership éclairé qui façonnera l'avenir du Canada.

Tout ce travail est fondamental pour ce que nous sommes et ce que nous aspirons à être alors que nous nous efforçons de créer ensemble une société plus inclusive.



Roberta Jamieson

Membre indépendante
du Conseil d'administration
de Deloitte Canada et Chili

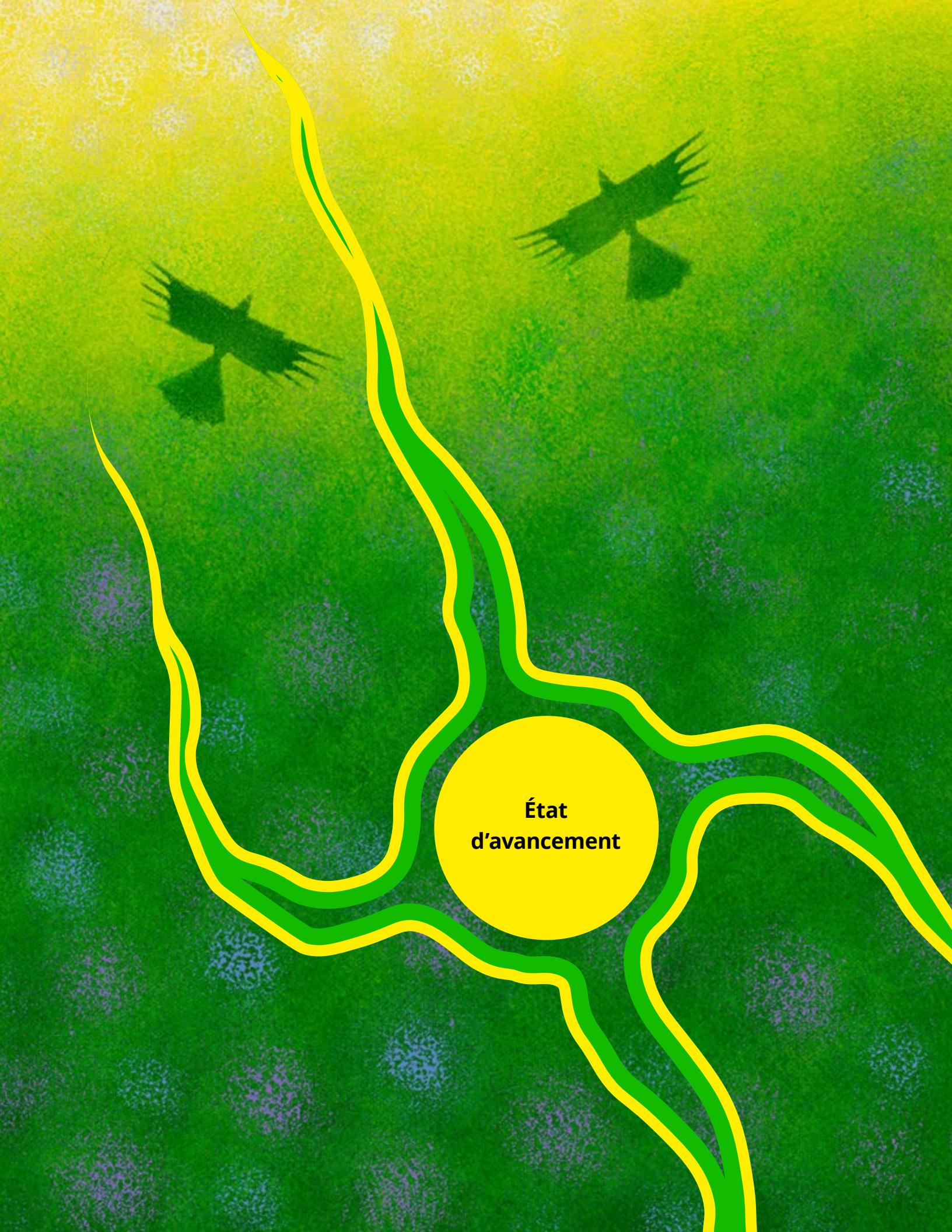
En cette période de grande incertitude géopolitique, de nombreuses organisations ont dû changer de cap. Deloitte a plutôt réaffirmé ses valeurs fondamentales, notamment sa détermination à réaliser des progrès notables dans son parcours de réconciliation. Il faut pour cela une conviction, du courage et la prise de mesures audacieuses, de même qu'une volonté continue d'apprendre et de s'adapter.

Deloitte tient à se responsabiliser en publiant ce bilan afin de faire connaître les progrès réalisés dans quatre piliers ainsi que les défis et les leçons apprises.

En tant que membre indépendante du Conseil d'administration, je reçois régulièrement des mises à jour et je sais reconnaître des réalisations telles que l'élaboration d'un programme de formation sur l'approvisionnement inclusif et le fait que nous avons dépassé notre objectif

de dépenses d'approvisionnement et atteint 5,3 %. Je sais également que même si nous avons accompli des progrès en matière de recrutement, il reste encore beaucoup à faire. Des étapes importantes comme l'élaboration d'un processus de vérification de l'identité des Autochtones pour assurer l'authenticité du recrutement, l'intégration des pratiques autochtones dans les processus internes, la création d'un Plan de maintien en poste des employés autochtones et l'ajout d'un spécialiste de l'éducation autochtone à l'équipe Apprentissage et perfectionnement sont toutes des améliorations nouvelles et notables.

Je suis particulièrement fière de savoir que l'équipe Éducation des Nations travaille fort pour soutenir les efforts visionnaires des communautés des Premières Nations, des Inuit et des Métis partout au pays. Des communautés autochtones fortes et durables sont essentielles à la prospérité économique du Canada.



**État
d'avancement**



Deloitte s’efforce de créer un espace où les connaissances, la sagesse et les pratiques autochtones sont honorées et où chacun peut contribuer de manière concrète à la création d’un avenir plus inclusif.

Engagement du PAR renouvelé Calendrier	Mesures cibles	État d’avancement
1. Accentuer le rôle de Deloitte en ce qui concerne le leadership éclairé autochtone auprès de leaders, de clients et d’organisations, notamment Indigenous Youth Roots (IYR), ainsi que dans divers secteurs, et organiser des dialogues nationaux qui mettent de l’avant et habilitent un espace inclusif, permettant ainsi de faire progresser la réconciliation de même que les points de vue et les enjeux prioritaires des peuples autochtones. Annuel	• Produire au moins une publication nationale ou organiser au moins une discussion nationale chaque année.	Nous avons conclu avec IYR une entente de collaboration pluriannuelle qui renforce notre engagement commun à donner aux jeunes autochtones les moyens de s’exprimer. Ensemble, nous avons publié les volumes 4 et 5 de la série <i>Réflexions de jeunes leaders autochtones sur la réconciliation</i> , qui ont suscité des conversations pertinentes et mené à 17 entrevues avec les médias, amplifiant davantage ces expériences de vie importantes. De plus, nous avons fièrement parrainé la participation de 22 jeunes à la Semaine de défense des droits des jeunes autochtones de 2024 avec IYR, leur offrant des occasions inestimables d’apprendre et de créer des liens. Nous avons par ailleurs réuni 40 participants, incluant des leaders de Deloitte et des décideurs publics, pour une séance nationale de récits présentés par des jeunes, créant ainsi un espace pour un dialogue authentique et pour l’établissement de relations.
2. Créer un programme de jumelage avec des Autochtones pour aider les personnes qui s’identifient comme des Premières Nations, des Inuit et des Métis en les conseillant sur leur parcours professionnel chez Deloitte. D’ici la fin de 2025	• Viser à jumeler 25 % des nouvelles recrues autochtones à un membre de la Communauté autochtone et ses alliés qui les aidera à s’orienter au sein du Cabinet et à s’y intégrer.	Nous travaillons activement au lancement du programme de jumelage pour les nouveaux professionnels autochtones d’ici l’automne 2025. Un programme de coaching visant à compléter et à renforcer le programme de jumelage est en cours d’élaboration pour R8dius. Avec R8dius comme projet pilote, la rétroaction que nous recueillerons sera inestimable pour peaufiner les deux initiatives. Cette approche itérative et axée sur les données permet de nous assurer que nos programmes finaux sont efficaces, qu’ils répondent aux besoins des participants et qu’ils seront un succès à long terme.
3. Faire évoluer le Cercle des professionnels autochtones pour qu’il devienne une communauté au sein du Cabinet et que tous les professionnels qui s’identifient comme des Autochtones aient accès à des espaces sûrs où la vérité et la prise de parole sont encouragées. D’ici la fin de 2025	• Viser un taux de participation de 25 % des professionnels qui s’identifient comme des Autochtones aux séances trimestrielles.	Nous avons lancé Cousins, un groupe interne de ressources pour les employés qui a pour objectif de réunir des professionnels des Premières Nations, des Inuit et des Métis chez Deloitte et R8dius. Fondé et dirigé par des employés autochtones, le groupe Cousins favorise un fort sentiment de communauté et d’appartenance en offrant des espaces sûrs et culturellement propices aux échanges. Le groupe offre des occasions de célébrer les cultures autochtones, d’échanger des connaissances et d’établir des liens constructifs, notamment des activités régionales en personne et virtuelles visant à mobiliser les communautés au-delà des grands centres. En 2025, le taux de participation des professionnels autochtones du Cabinet aux séances trimestrielles de Cousins a atteint 45 % dépassant ainsi la cible de 25 %.



« Pour moi, l’humilité représente l’inclusion. Dans ce premier volet, vous pouvez voir deux personnages. À gauche, un personnage tient du tabac. À droite, l’autre personnage tend la main pour le recevoir. Pour moi, cela représente le fait de travailler ensemble en tant qu’égaux, en ne formant qu’un, en apprenant les coutumes de l’autre communauté et en pratiquant ses traditions. »
— Nyle Miigizi Johnston



Deloitte vise à accroître l’investissement dans l’éducation à la sensibilisation culturelle de tous ses gens, et s’efforce d’inclure les savoirs autochtones dans les formations offertes par le Cabinet à l’échelle nationale.



Engagement du PAR renouvelé Calendrier	Mesures cibles	État d’avancement
4. Rehausser notre influence en collaborant avec des partenaires communautaires voués à l’amélioration des résultats scolaires et l’accès aux occasions des jeunes des Premières Nations, des Inuit et des Métis de partout au Canada. Annuel	Soutenir 10 000 jeunes autochtones par exercice grâce à des partenariats, des activités bénévoles et des missions pro bono.	Cette année, nous avons dépassé notre objectif ambitieux en rejoignant plus de 10 000 jeunes autochtones grâce à des commandites, du bénévolat et du soutien pro bono. Notre collaboration pro bono avec TakingITGlobal (Connexions Nord) a permis de lancer l'application Create to Learn, qui offre des compétences numériques aux jeunes autochtones et compte déjà plus de 13 000 nouveaux utilisateurs. Un autre point saillant a été le renouvellement de notre entente pluriannuelle avec Indspire; nous demeurons ainsi le principal commanditaire de l'événement Essor : Rassemblement pour l'autonomisation des jeunes autochtones, et un commanditaire de soutien du programme de bourses d'études et de bourses d'excellence, Bâtir un avenir meilleur. Une réalisation importante a été notre collaboration continue avec Chapter One, dans le cadre de laquelle 53 bénévoles de Deloitte ont offert de l'aide à l'alphabétisation à plus de 215 enfants des communautés autochtones.
5. Mobiliser des spécialistes de l’éducation autochtone afin qu’ils intègrent une perspective autochtone dans les principaux programmes de formation de l’ensemble du Cabinet et offrent aux peuples autochtones des occasions de partager des enseignements et des expériences vécues dans le cadre d’activités et de formation de Deloitte. D’ici la fin de 2027	Mobiliser des spécialistes de l’éducation autochtone afin qu’ils examinent nos programmes d’apprentissage et établissent leur ordre de priorité.	En janvier 2025, nous avons accueilli un spécialiste de l’éducation autochtone au sein de notre équipe Apprentissage et perfectionnement. Son expertise nous aidera à orienter nos efforts continus pour créer des expériences d’apprentissage pertinentes et culturellement éclairées pour le Cabinet. De plus, nous avons lancé un parcours d’apprentissage interne sur mesure pour 13 de nos vice-présidents, qui agissent à titre d’ambassadeurs du bureau de direction, soigneusement conçu pour mettre l’accent sur la réconciliation. La série a été animée par le directeur de la politique autochtone du Centre pour l’avenir du Canada, qui a veillé à ce que nos leaders participent à un dialogue sérieux et à une réflexion sur les perspectives et les voies d’avenir des Autochtones.
6. Continuer d’offrir le cours <i>Les 4 saisons de la réconciliation</i> (en collaboration avec l’Université des Premières Nations) à tous les professionnels et associés de Deloitte Canada. En cours	Exigence obligatoire pour tous les membres de Deloitte dans le cadre du processus d’orientation du Cabinet.	Le cours <i>Les 4 saisons de la réconciliation</i> demeure une exigence obligatoire chez Deloitte Canada dans le cadre du processus d’orientation du Cabinet et de la conformité en fin d’exercice. Au cours du dernier exercice, 1 627 personnes l’ont suivi.
7. Lancer une nouvelle série de cours, en collaboration avec des fournisseurs externes et des établissements d’enseignement supérieur, afin de proposer des apprentissages ciblés conçus pour les leaders et axés sur des sujets tels que la compréhension de l’identité autochtone, la lutte contre la diversité de façade et la reconnaissance des droits inhérents des peuples autochtones. En cours (lancement initial avant la fin de 2025)	Formation additionnelle ciblée pour les leaders et accessible aux professionnels de l’ensemble du Cabinet.	Nous avons amorcé un processus réfléchi pour comprendre l’étendue de nos besoins d’apprentissage et déterminer les contextes uniques des apprenants. Cette approche permet de nous assurer que les sujets et les ressources que nous élaborons sont pertinents et inclusifs pour les équipes de Deloitte et de R8dius. De plus, notre Bureau de la culture et des gens a récemment organisé une série virtuelle en deux parties sur l’éducation autochtone pour tous ses employés, animée par RISE Consulting, une organisation autochtone. Le premier module portait sur l’analyse critique des enseignements, la lutte contre la diversité de façade et l’amélioration de nos politiques aux fins d’une réconciliation véritable. Le deuxième module a fourni des outils pratiques pour l’inclusion des Autochtones, en mettant l’accent sur l’équité, l’analyse intersectionnelle et les stratégies pour lutter contre les préjugés et le racisme en milieu de travail.

« Cette grand-mère, Nookoomis, et son petit-enfant tentent de toucher les étoiles, ce qui représente l’éducation. Lorsque je réfléchis à l’éducation, je pense au partage de ses dons et de sa sagesse. Dans leurs traditions, les Anishinaabe commencent à recevoir des enseignements de leurs grands-parents ou des Aînés de la communauté dès leur jeune âge. Ceux-ci ont marché sur le chemin de la vie et ont franchi différentes étapes et arrivent à transformer leurs connaissances en sagesse. » — Nyle Miigizi Johnston



EMPLOI

Deloitte vise à créer une expérience de travail positive pour les professionnels des Premières Nations, Inuit et Métis tout au long de leur carrière et à leur permettre d'exercer leur leadership à tous les niveaux afin qu'ils puissent concrétiser l'influence qu'ils souhaitent avoir.

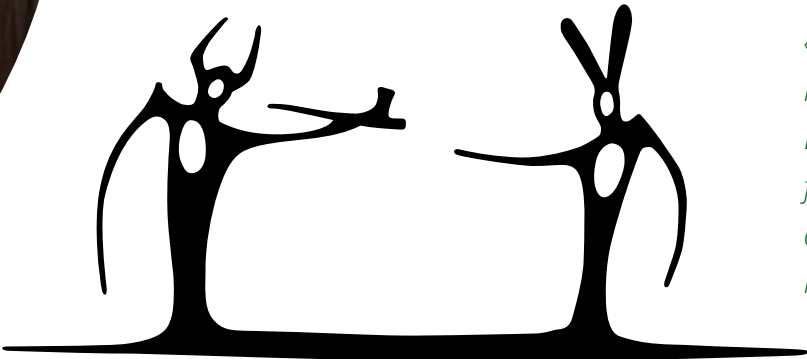
Engagement du PAR renouvelé Calendrier	Mesures cibles	État d'avancement
8. Mettre en œuvre la stratégie en matière de talents autochtones du Cabinet, qui est axée sur la création d'emplois mieux adaptés aux différences culturelles dans l'ensemble des gammes de services et à tous les niveaux hiérarchiques et comprend des parcours d'emploi différents et des initiatives de recrutement adaptées aux Autochtones. Nous travaillons vers cet objectif	Faire des progrès continus et durables en vue d'aligner le pourcentage d'occasions d'emploi générées par le Cabinet sur le nombre d'employés disponibles pour les Autochtones*.	La représentation des Autochtones a augmenté, passant de 0,9 % à l'exercice 2024 à 1,2 % à l'exercice 2025, incluant R8dius. Bien que nous continuions de travailler à l'atteinte de notre objectif de 4 %, ces progrès reflètent notre engagement continu à créer plus d'occasions pour les Autochtones au sein du Cabinet. En 2024, nous avons lancé le Centre d'excellence sur la stratégie en matière de talents autochtones au sein du Bureau de la culture et des gens, une équipe de professionnels autochtones qui se consacrent à créer des espaces sûrs et inclusifs et à soutenir la croissance et le mieux-être des talents autochtones chez Deloitte. Afin d'assurer l'authenticité et d'accélérer le recrutement autochtone, nous avons mis en place un nouveau processus de vérification de l'identité en collaboration avec des conseillers autochtones et des équipes juridiques. La phase 1, actuellement en vigueur pour les postes spécifiquement destinés aux Autochtones, sera bientôt élargie à l'échelle du Cabinet. Nous simplifions également le processus d'exemption fiscale pour les employés des Premières Nations en centralisant le soutien au Centre d'excellence et en préparant le lancement d'un système automatisé à l'exercice 2026. Cette année, le volet du programme de bourses d'études Élan de Deloitte pour les étudiants autochtones a généré 114 demandes, et quatre bourses ont été accordées à des étudiants autochtones.
9. Afin d'atteindre les objectifs de la stratégie en matière de talents autochtones, mettre en œuvre un plan de rétention des employés autochtones axé sur l'intégration des perspectives autochtones dans nos processus actuels et la création d'occasions culturelles dans toutes les gammes de services tout au long du cycle de vie des talents. D'ici la mi-2028	- Examiner/mettre à jour nos principaux processus, programmes, services et paramètres. - Créer des possibilités de leadership pour les Autochtones. - Élaborer des programmes autochtones ciblés, notamment un programme de mentorat pour aider les employés autochtones à réussir.	Le plan de maintien en poste des employés autochtones a été finalisé, avec 15 programmes et initiatives retenus aux fins de mise en œuvre. Élaboré grâce à la participation des employés autochtones et à l'analyse des données clés sur la main-d'œuvre, le plan met en évidence des occasions d'améliorer l'inclusion, de soutenir l'avancement professionnel et d'accroître le maintien en poste. Il s'agit d'une étape fondamentale de la mise en œuvre de la stratégie en matière de talents autochtones.

**D'après le recensement actuel de Statistique Canada. Le pourcentage auquel nous aspirons selon la population active du recensement actuel est 4 %. Nous nous ajusterons quand un nouveau recensement sera publié.*

EMPLOI (SUITE)



Engagement du PAR renouvelé Calendrier	Mesures cibles	État d'avancement
10. Renforcer les partenariats avec des organisations dirigées par des Autochtones afin d'établir des liens de confiance avec elles et de constituer une réserve de talents autochtones En cours	Conclure des partenariats avec des associations autochtones nationales ainsi que des collèges et des universités.	Nous avons conclu une entente de collaboration avec une association autochtone nationale afin de soutenir un programme de leadership des jeunes autochtones. Au cours de l'exercice 2025, nous avons soutenu sept événements pour les étudiants autochtones partout au pays, notamment des salons de l'emploi et des séances d'information tenues dans des universités et des collèges, ainsi que des occasions de réseautage au bureau chez Deloitte. Nous sommes fiers de soutenir les étudiants autochtones grâce à des commandites d'événements et des clubs, et nous restons engagés à soutenir des programmes pertinents. Nous visons par ailleurs à accroître la sensibilisation aux cheminements de carrière au-delà des études postsecondaires. Les clubs d'étudiants autochtones qui souhaitent collaborer sont invités à écrire à campuscentral@deloitte.ca .
11. Amplifier la voix des associés, des professionnels et des boursiers autochtones dans nos communications internes et externes afin d'accroître leur visibilité et de sensibiliser l'ensemble de la communauté de Deloitte et les talents de demain. En cours	Lancer des programmes d'activités à l'intention de professionnels chevronnés et de recrues universitaires autochtones par l'intermédiaire des canaux appropriés.	Nous avons lancé des campagnes internes et externes mettant en valeur les histoires de professionnels autochtones de Deloitte et avons présenté des artistes et des boursiers autochtones dans nos médias sociaux dans le cadre du programme de bourses d'études Élan pour les étudiants autochtones. Notre engagement à l'égard de la présentation de récits autochtones se poursuit, une campagne vidéo étant prévue pour janvier 2026 et des messages de R8dius étant en cours pour soutenir le recrutement et rehausser la voix des Autochtones au sein de Deloitte et au-delà.



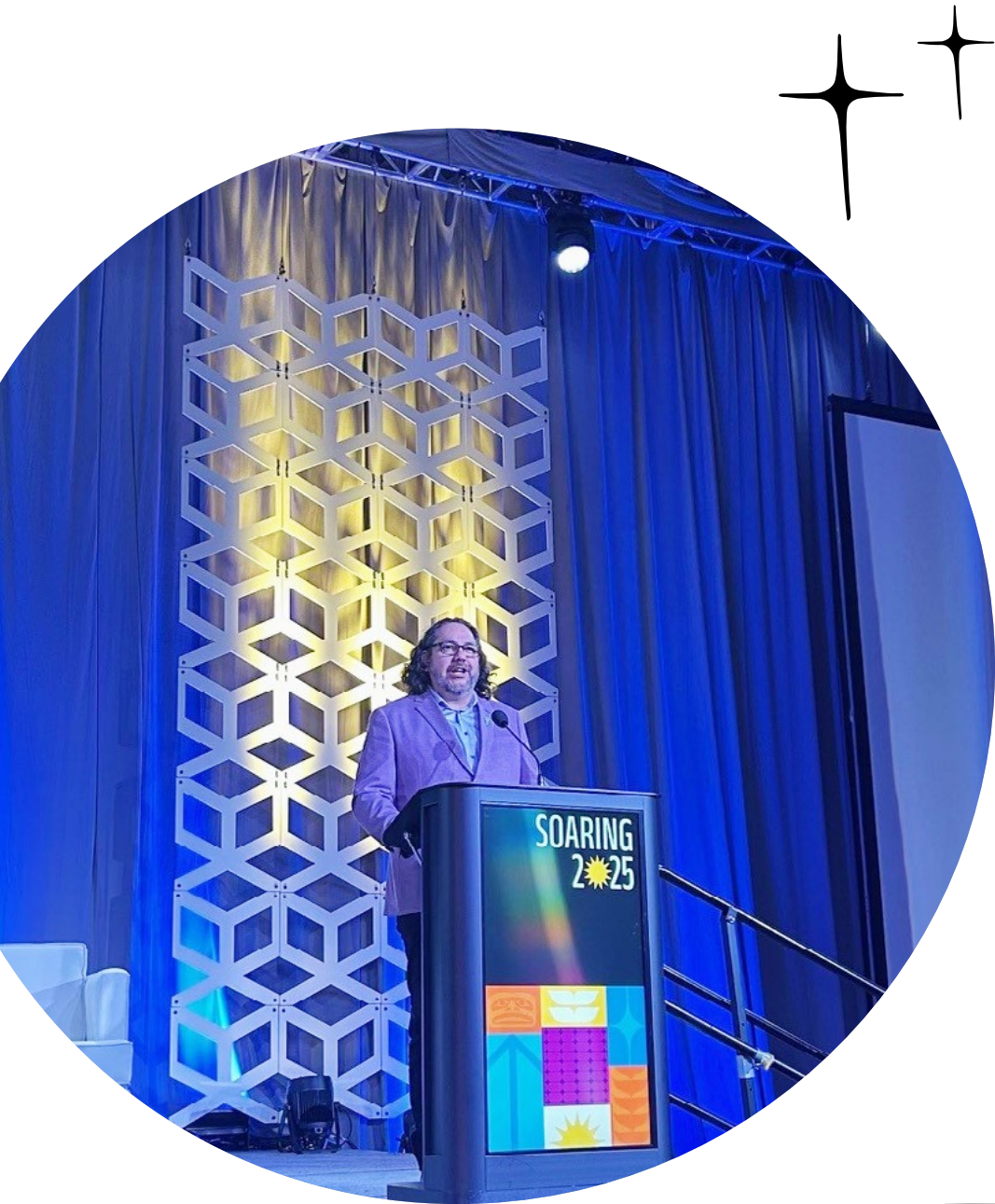
« L'emploi peut être vu comme le partage de dons et de la vérité. Une personne que l'on emploie doit inspirer la confiance qu'il va partager sa vérité, utiliser ses dons et en faire bénéficier sa communauté. Lorsque nous voyons Aepungishmook passant cette pipe de tabac à Nanaboozhoo, Aepungishmook fait confiance à Nanaboozhoo pour transmettre son message et ses enseignements aux Anishinaabe afin qu'ils continuent d'apprendre à vivre en harmonie, non seulement pour le bien de leur propre esprit, mais aussi pour celui de leur communauté et la Nation Anishinaabe. » — Nyle Miigizi Johnston



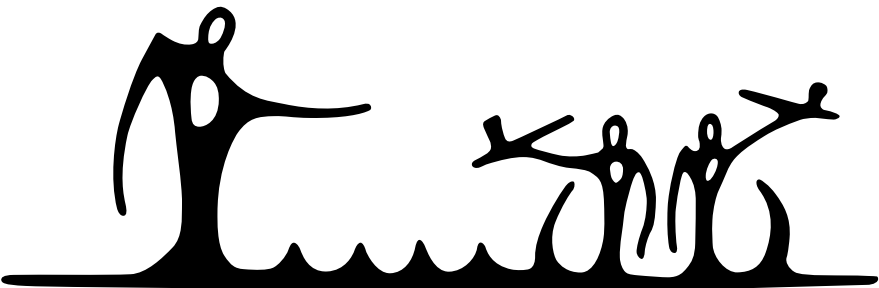
Deloitte vise à élargir son expérience et à renforcer son lien de confiance avec les personnes et les entreprises des Premières Nations, des Inuit et des Métis afin d’avoir une influence positive, d’offrir une valeur ajoutée et de contribuer à la création d’une richesse durable pour les communautés autochtones.

Engagement du PAR renouvelé Calendrier	Mesures cibles	État d’avancement
12. Maintenir notre adhésion au Conseil canadien pour l’entreprise autochtone (CCEA) et notre certification dans le cadre du programme Attestation de partenariat en relations avec les Autochtones (APRA), auparavant connu sous le nom « Relations progressistes avec les Autochtones (RPA) », afin de demeurer concurrentiels pour nos clients. Nous visons une première demande du niveau Or du programme APRA d’ici 2026	Obtenir le niveau Or du programme APRA.	Au cours de l’exercice 2025, nous avons renouvelé notre adhésion annuelle au CCEA et nous maintenons notre certification de niveau Argent du programme Attestation de partenariat en relations avec les Autochtones (APRA), avec l’engagement de travailler à l’obtention du niveau Or. Cette année, nous avons fièrement soutenu les forums des affaires des régions Centre et Côte Ouest du CCEA, nous y avons participé et nous avons été honorés d’être reconnus comme « champion de l’approvisionnement » dans le cadre du programme <i>Restructurer l’approvisionnement</i> . Ces jalons témoignent de notre engagement continu à soutenir la croissance des entreprises autochtones et à renforcer la confiance des clients.
13. Améliorer les processus d’approvisionnement actuels afin d’accroître l’accessibilité des entreprises autochtones et élaborer puis mettre en œuvre une stratégie de participation des entreprises autochtones dont le but est d’avoir une incidence économique sur les communautés autochtones. D’ici la mi-2026	- Adopter des règles de sous-traitance et un processus de soutien afin qu’au moins 5 % de nos dépenses soient attribuées à des entreprises autochtones (pour les niveaux 1 et 2) dans le cadre de tous nos nouveaux contrats et renouvellements de contrats internes de plus de 50 000 \$. - Évaluer notre processus de passation de contrats avec des entreprises autochtones, mettre en œuvre les changements nécessaires et désigner un leader responsable d’aider les entreprises autochtones à s’orienter dans nos processus d’appels d’offres.	Nous avons dépassé notre objectif de dépenses et atteint 5,3 % des dépenses applicables auprès d’entreprises autochtones. Nous continuons d’améliorer les processus d’approvisionnement afin d’accroître l’accessibilité des entreprises autochtones et d’avoir une incidence économique importante. Nous avons élaboré un processus d’honoraires pour soutenir les initiatives culturelles autochtones et nous nous sommes approvisionnés auprès de 81 fournisseurs autochtones, ce qui représente une hausse de 72 % par rapport à l’exercice précédent. De plus, nous avons intégré huit nouvelles entreprises autochtones, portant le total à 90 sur notre portail d’approvisionnement auprès d’entreprises autochtones, les principales catégories étant notamment la main d’œuvre occasionnelle, les événements, le marketing et les services de bureau. Nous avons mis en place un nouveau processus de soutien pour les réponses aux appels d’offres, qui donne des directives précises aux fournisseurs autochtones, et nous avons collaboré avec notre équipe responsable des événements pour offrir une formation et des ressources inclusives sur l’approvisionnement. Ces efforts reflètent notre engagement continu à favoriser la participation des entreprises autochtones et la prospérité des communautés.

AUTONOMISATION ÉCONOMIQUE (SUITE)

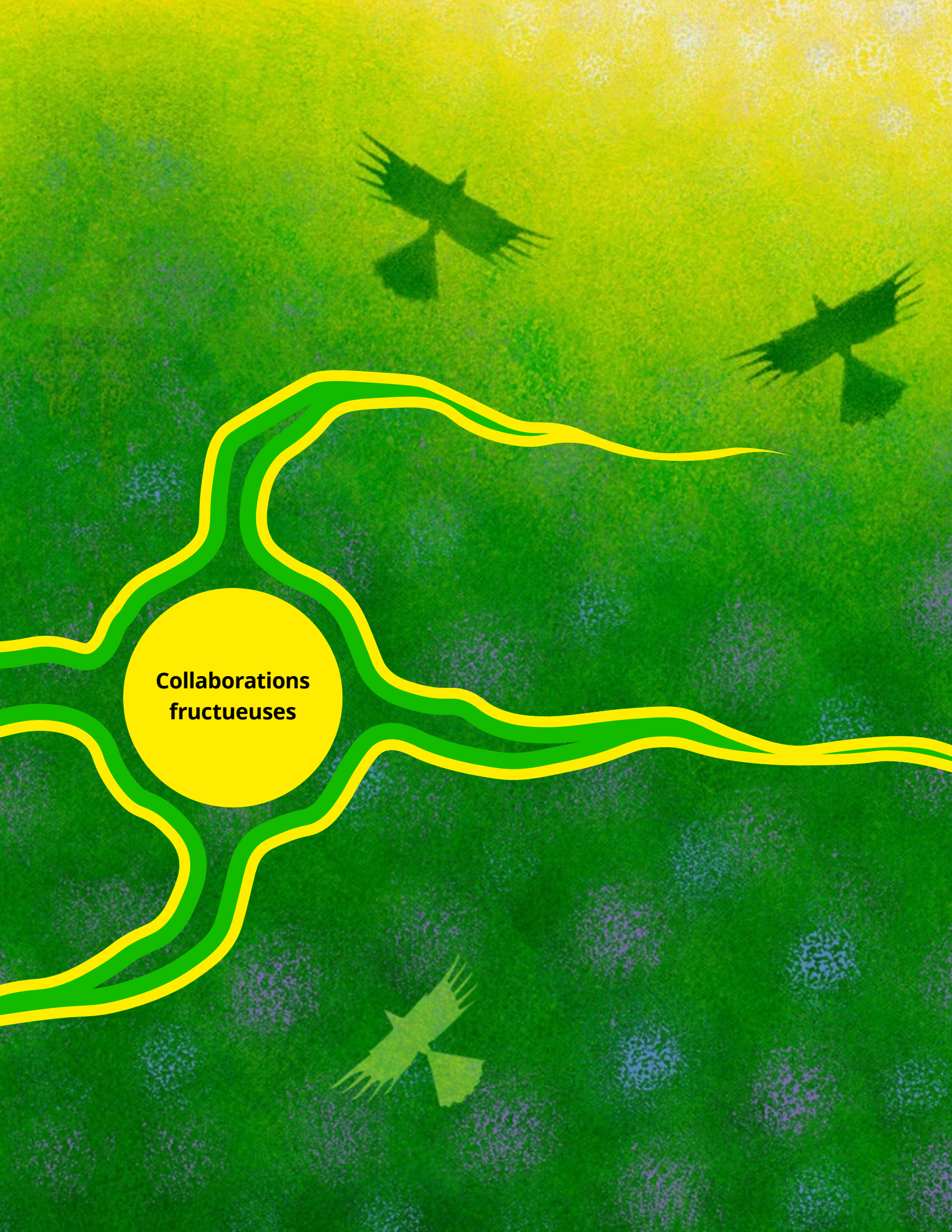


Engagement du PAR renouvelé Calendrier	Mesures cibles	État d'avancement
14. Soutenir R8dius, une entreprise détenue majoritairement par des Autochtones, soutenue par Deloitte, qui fournit des technologies et des services gérés, reconnaissant que les taux de formation dans les STIM pour les talents autochtones sont bien inférieurs à la norme canadienne et que, par conséquent, nous devons offrir une expérience d'apprentissage et de mentorat différenciée. D'ici la mi-2026	Nous voulons faire en sorte qu'au moins 33 % de nos talents soient autochtones, et nous recrutons activement des leaders autochtones à tous les niveaux de R8dius.	R8dius , une entreprise de technologie et de services gérés détenue majoritairement par des Autochtones et soutenue par Deloitte, a été officiellement lancée en octobre 2024. Quatre-vingts pour cent des employés de R8dius sont autochtones, ce qui est bien supérieur à notre objectif de 33 %. De janvier à mai 2025, R8dius a organisé quatre tournées nationales avec plus de 350 participants et a attiré l'attention des médias. R8dius offre maintenant des services SAP, Oracle, centre d'assistance et services de mises à l'essai, et a déjà obtenu deux mandats. Ces jalons reflètent notre engagement à l'égard de l'apprentissage différencié, du mentorat et des occasions économiques pour les talents autochtones dans les STIM.
15. Aider les professionnels de notre équipe Édification des Nations à agir à titre d'intégrateurs, de facilitateurs et de conseillers auprès de ceux qui jouent un rôle essentiel dans l'avancement de la souveraineté et de l'autonomisation économique : les Nations et les peuples autochtones, les gouvernements non autochtones et les entreprises canadiennes. D'ici la mi-2027	Soutenir au moins 25 Nations autochtones ou 100 000 Autochtones dans la progression de leur démarche d'autonomisation économique ou de leur parcours vers la souveraineté.	Au cours de l'exercice 2025, l'équipe Édification des Nations a servi plus de 25 Premières Nations et Nations des Métis et Inuit, organisations politico-territoriales, conseils tribaux, entreprises autochtones et autres organisations autochtones partout au Canada. Nous avons fourni divers services comme des examens organisationnels, la planification stratégique, des services-conseils et du soutien en finances et fiscalité, des cyberévaluations, des feuilles de route pour la mise en œuvre, la gestion de projets, des études de faisabilité, des services-conseils en matière d'affaires et une expertise sectorielle afin d'aider les Nations et les organisations autochtones à réaliser des progrès importants vers la souveraineté, la santé et le mieux-être social, et la prospérité économique.



« Le pilier de l'autonomisation économique rappelle l'enseignement du respect par le grand-père. »

— Nyle Miigizi Johnston



**Collaborations
fructueuses**

Exemples inspirants



Projet de livres d'histoires de Chapter One



Depuis plus de cinq ans, Deloitte est fier de collaborer avec Chapter One, un organisme de bienfaisance enregistré qui se consacre à transformer l'avenir des enfants en offrant de l'aide individualisée à l'alphabétisation.

Au cours de la dernière année scolaire, 150 élèves du primaire ont reçu de l'aide à la lecture grâce au soutien de Deloitte, et 7 200 séances quotidiennes de tutorat à forte incidence ont eu lieu dans sept écoles de six communautés autochtones en Colombie-Britannique, en Alberta et en Ontario.

En plus de soutenir le tutorat quotidien à forte incidence offert par les tuteurs professionnels qualifiés de Chapter One, des employés bénévoles de Deloitte ont fourni aux enfants une motivation et un encouragement essentiels, offrant plus de 350 séances de lecture hebdomadaires par l'intermédiaire de la plateforme de bénévolat en lecture en ligne de Chapter One tout au long de l'année scolaire.

Dans le cadre de cette collaboration continue, Deloitte a également investi dans la création de trois livres électroniques pour l'alphabétisation des jeunes enfants, écrits et illustrés par des talents autochtones locaux. Ces livres font partie d'une collection de livres autochtones unique conçue pour amplifier les perspectives et les visions du monde des Autochtones, tout en soutenant la revitalisation de leurs langues.

La série de livres d'histoires intègre des mots en anishinaabemowin et d'autres langues et dialectes autochtones, et présente des extraits audio d'Aînés et de Gardiens du savoir prononçant des termes de base, ce qui assure un apprentissage de la langue authentique et un lien culturel pour les jeunes lecteurs. Les titres soutenus par Deloitte – *Ruby Rules the Rink*, *Autumn Peltier: Water Protector* et *My Birthday Moon* – sont accessibles au public dans la bibliothèque [Global Free Library](#) de Chapter One, contribuant à inspirer une nouvelle génération de lecteurs et d'apprenants des langues.

Deloitte est honoré de contribuer à la réconciliation en soutenant les auteurs, les illustrateurs et les communautés autochtones, et en faisant valoir l'importance de l'alphabétisation chez les jeunes enfants, des langues et des récits pour bâtir un avenir plus inclusif.



Exemples inspirants



Comblar le fossé numérique

Habiller les collectivités et faire progresser la durabilité

Chez Deloitte, avoir une influence marquante veut dire habiller les collectivités et bâtir un avenir plus inclusif. Dans le cadre de notre adhésion à l'Engagement du PDG, une initiative dirigée par Ordinateurs pour l'excellence Canada (OPEC), nous sommes fiers de soutenir le programme Ordinateurs pour les écoles (OPE), une initiative financée par le gouvernement du Canada qui vise à combler le fossé numérique et à réduire les déchets électroniques à l'échelle du pays.

Au cours de l'exercice 2025, Deloitte a fait don de 104 ordinateurs portatifs, 122 téléphones et deux moniteurs. Parmi ces appareils remis à neuf, 90 ont ensuite été distribués à des organisations comme Connexions Nord, ce qui a permis aux communautés autochtones d'en profiter directement grâce à un meilleur accès à l'éducation, aux occasions et aux possibilités d'établissement de liens.

Grâce à cette collaboration, nous soutenons des programmes éducatifs et sociaux essentiels tout en faisant progresser nos objectifs de durabilité. Chaque appareil donné prolonge la durée de vie de la technologie, éloigne du matériel de valeur des sites d'enfouissement et contribue à réduire les déchets électroniques. C'est une situation gagnant-gagnant : favoriser l'inclusion numérique tout en encourageant la réutilisation responsable et l'intendance environnementale.

Pour l'avenir, l'engagement de Deloitte demeure solide. Au cours de l'exercice 2026, nous nous sommes engagés à faire don de 1 000 autres ordinateurs portatifs afin que la technologie demeure accessible à tous et dans le but de contribuer à bâtir un avenir plus durable et plus équitable pour chaque personne au Canada.



Exemples inspirants



Collaboration avec Indigenous Youth Roots (Racines de la jeunesse autochtone)

En transformant notre relation avec l'organisme Indigenous Youth Roots (IYR) en une collaboration pluriannuelle, nous avons obtenu des résultats encore plus percutants ensemble. Au cours de la dernière année, nous avons contribué à faire entendre davantage la voix des jeunes des Premières Nations, des Inuit et des Métis et nous avons soutenu leurs aspirations de carrière dans le domaine des politiques publiques.

Le Centre pour l'avenir du Canada (CAC) de Deloitte a continué d'animer sa séance sur la présentation de récits en tant que capacité de défense des droits dans le cadre de la Semaine de défense des droits des jeunes autochtones d'IYR, où les jeunes ont élaboré leurs propres histoires de politique pour soutenir leurs rencontres avec des décideurs.

Pour favoriser l'inclusion de la voix des jeunes autochtones dans les dialogues sur les politiques, le CAC a organisé son premier Cercle consultatif des jeunes Autochtones. Des réunions régulières ont donné lieu à trois exposés de politique portant sur les relations avec la police, la santé des Autochtones et la réconciliation

économique, qui ont fait l'objet de discussions lors de notre première activité conjointe intitulée *Policy as Storytelling: Collaborating for Indigenous Youth Futures*, qui a eu lieu à Ottawa au printemps 2025. Des jeunes autochtones de partout au Canada ont rencontré des leaders de Deloitte et des décideurs publics pour discuter de questions prioritaires en matière de politiques publiques et faire du réseautage.

« J'ai adoré la capacité d'établir rapidement des liens et les différents jeux qui ont été utilisés pour présenter les gens et faire en sorte que tout le monde se sente en sécurité dans un nouvel environnement. Cela a eu une grande incidence. »

— Jeune participant à la rencontre *Policy as Storytelling*

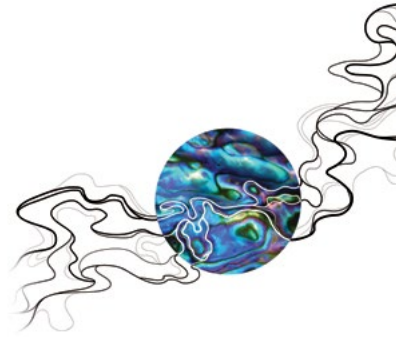
Chaque été, l'organisme IYR et le CAC accueillent ensemble un jeune stagiaire autochtone afin de lui fournir une expérience et une exposition aux domaines des politiques publiques et de la recherche, tout en lui offrant des occasions de bâtir son réseau dans un environnement de soutien. Ce stage est une expérience enrichissante et valorisante à la fois pour les mentors et les personnes mentorées.

« .. ce stage m'a aidé à voir mon cheminement de carrière potentiel plus clairement. Le leadership éclairé et le travail d'élaboration de politiques semblent satisfaire mes passions pour l'apprentissage, la remise en question de ma façon d'envisager les choses, et le changement. »

— Stagiaire d'été 2024



Exemples inspirants



Groupe Édification des Nations

L'exercice 2025 a marqué un tournant dans la mission de l'équipe des Services-conseils en édification des Nations, qui consiste à défendre la souveraineté et l'indépendance économique des Autochtones.

Depuis sa création au début de 2024, le groupe Édification des Nations a soutenu plus de 25 Premières Nations et Nations des Métis et Inuit, organisations politico-territoriales autochtones et organismes sans but lucratif autochtones afin de faire progresser la gouvernance, l'efficacité opérationnelle, la résilience financière, la cybersécurité, le développement économique et bien d'autres aspects. Nous avons cerné d'importantes possibilités d'amélioration et avons travaillé avec les Nations concernées et leurs membres afin de nous aligner sur les priorités et d'élaborer des plans qui sont mis en œuvre par ces

Nations. Nous collaborons étroitement avec les Nations pour combler les lacunes en matière de capacité et les aider à réaliser une transformation majeure de la gouvernance et de l'efficacité opérationnelle qui a des répercussions positives sur la qualité de vie de tous leurs membres.

La direction de l'équipe est très révélatrice d'une collaboration authentique. L'équipe est pleinement dirigée par des Autochtones et plus de la moitié de ses professionnels sont des Autochtones qui possèdent une expérience du terrain. Cela incarne un engagement fondamental à faire en sorte que les voix des Autochtones soient à l'origine de solutions pour les Autochtones.

En collaboration avec les clients autochtones, l'équipe Édification des Nations a pour mission de dégager des occasions générationnelles et de donner aux Nations les moyens de créer leurs propres histoires de réussite. Pour nous, il ne s'agit pas seulement de réaliser des projets, mais de créer un avenir meilleur où les communautés autochtones s'épanouissent à leur façon et créent un héritage durable pour les générations à venir.



Exemples inspirants



Règlement relatif aux services à l'enfance et à la famille des Premières Nations et au principe de Jordan

Services à l'enfance et à la famille des Premières Nations et principe de Jordan

Le règlement relatif aux services à l'enfance et à la famille des Premières Nations et au principe de Jordan est un règlement historique qui prévoit une indemnisation de 23,3 milliards de dollars pour les enfants des Premières Nations touchés et les membres de leur famille qui en étaient responsables. Ce règlement complexe indemnise les personnes qui ont subi des préjudices en raison du sous-financement discriminatoire du programme des Services à l'enfance et à la famille des Premières Nations, et plus particulièrement celles qui ont été touchées par le système de protection de la jeunesse du gouvernement fédéral et l'interprétation étroite du principe de Jordan.

Deloitte est l'administrateur indépendant nommé par le tribunal pour le règlement. La période de réclamation a commencé le 10 mars 2025 pour deux des neuf catégories, sous la direction de l'équipe d'administration des réclamations de Deloitte. En vertu du règlement et dans le cadre de notre mandat, nous avons élaboré un cadre de soutien aux réclamants, le premier du genre, afin de les aider à remplir leur formulaire de réclamation et à accéder à du soutien au mieux-être et financier. Ce cadre comprend des assistants aux réclamations, partout au Canada, qui fournissent des services dans les communautés des Premières Nations, dans les centres urbains et en mode virtuel.

En mettant l'accent sur l'offre d'une expérience tenant compte des traumatismes et sensible à la culture, nous continuons d'apprendre et d'améliorer la façon dont nous assurons l'application du règlement afin de mieux servir les réclamants. Le règlement relatif aux services à l'enfance et à la famille des Premières Nations et au principe de Jordan constitue un autre pas vers la réconciliation avec les peuples des Premières Nations.



Exemples inspirants



Festival KWE!

En juin 2024, Deloitte a eu le plaisir de commanditer le Festival KWE! à Québec – un événement public dynamique et bilingue qui célèbre les riches cultures des 11 Nations autochtones du Québec et qui a accueilli plus de 21 000 personnes en trois jours. Le festival a offert des expériences immersives au moyen de spectacles, d'ateliers, de techniques de cuisine et d'aliments traditionnels, ainsi que de présentations, favorisant la compréhension et le lien entre les communautés autochtones et non autochtones.

L'engagement de Deloitte à l'égard de la réconciliation s'est manifesté par la participation active de membres du Cercle des professionnels autochtones de Deloitte et du groupe de ressources pour les employés de la Communauté autochtone et ses alliés. Notre équipe a participé à des activités enrichissantes, comme une marche de guérison et une présentation percutante du Dr Stanley Vollant, chirurgien de renom innu originaire de la communauté de Pessamit, qui a partagé des perspectives sur la guérison et le bien-être de la communauté.

Un des moments forts du festival a été la présentation, dans l'espace commanditaire de Deloitte, faite par Anne-Marie Ethier, associée d'Audit, membre du Conseil de Deloitte Canada et Chili, et fière membre de la communauté Kitigan Zibi Anishinabeg. Elle a parlé du parcours de réconciliation de Deloitte et des efforts plus vastes déployés par les entreprises canadiennes pour faire progresser la réconciliation. La participation de Deloitte au Festival KWE! souligne notre détermination continue à établir des relations respectueuses et à soutenir les voix autochtones partout au pays.



Exemples inspirants



Indspire

Au cours de l'exercice 2025, Deloitte a poursuivi son engagement à l'égard de la réconciliation et de l'autonomisation des jeunes autochtones dans le cadre d'une collaboration pluriannuelle avec Indspire.

À titre de principal commanditaire de l'édition 2025 du rassemblement Essor pour l'autonomisation des jeunes autochtones d'Indspire à Vancouver, Deloitte a contribué à réunir plus de 1 000 élèves du secondaire issus de communautés inuit, métisses et des Premières Nations de partout au Canada, en personne et en mode virtuel. Les festivités ont commencé par une allocution d'ouverture de Dean Janvier, associé et leader de la mission du règlement relatif aux Services à l'enfance et à la famille des Premières Nations et au principe de Jordan, qui a été suivie d'un groupe de discussion sur la carrière en direct de Deloitte réunissant trois professionnels autochtones inspirants du Cabinet et animé par l'artiste

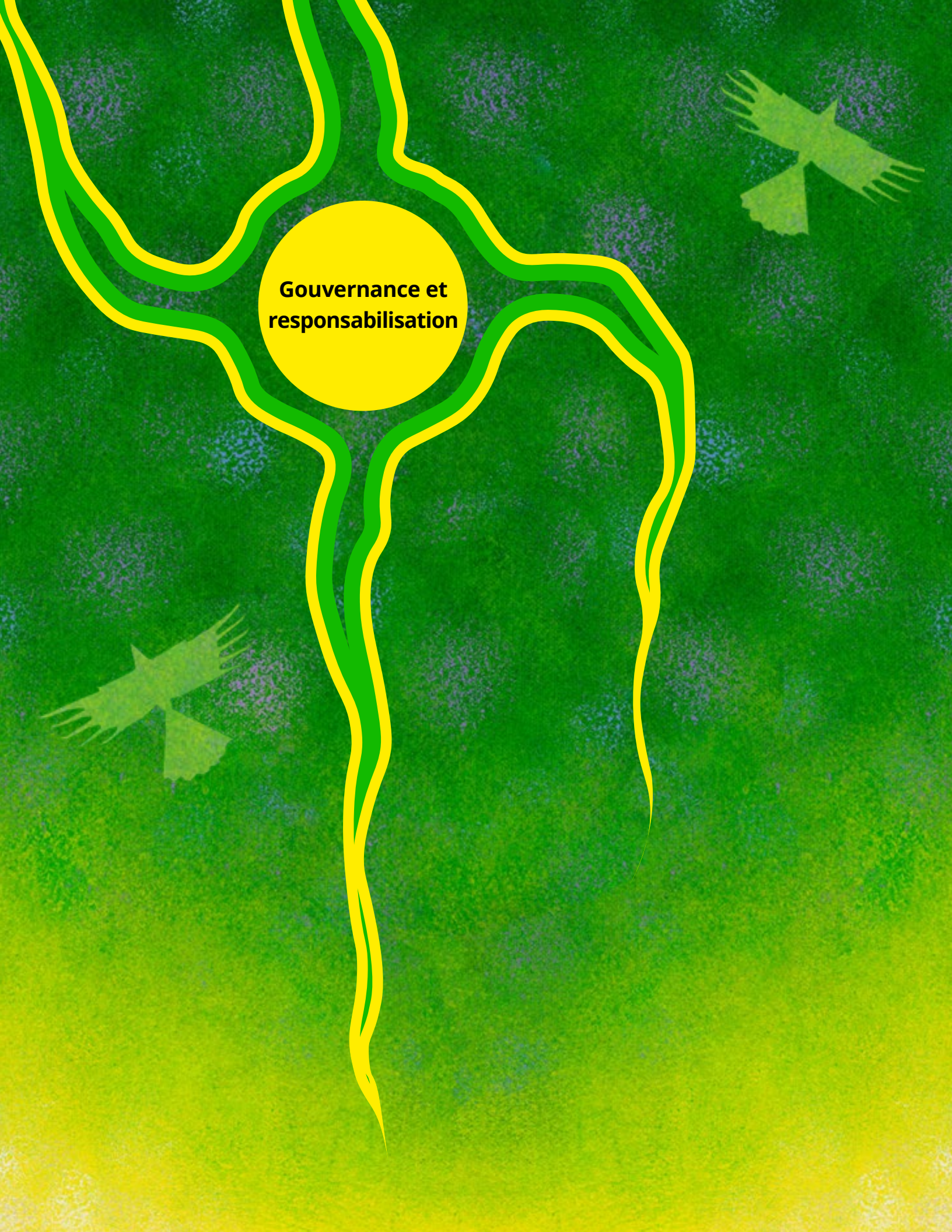
autochtone Patrick Hunter. En après-midi, des collègues autochtones ont animé des ateliers sur l'exploration des carrières et les cheminements postsecondaires, offrant des perspectives à titre de jeunes autochtones travaillant au sein d'une entreprise. Pour de nombreux participants, cet événement était la première occasion d'échanger à l'extérieur de leur communauté et d'explorer de nouvelles possibilités d'études et de carrière.

Deloitte a par ailleurs soutenu avec fierté le deuxième événement « Un festin dans la forêt », organisé par Indspire, qui a eu lieu en juin 2024 dans l'historique Evergreen Brick Works à Toronto. Plus de 600 invités étaient présents et la soirée a été une vibrante célébration des cultures et des talents autochtones, le tout dans le but de recueillir plus d'un million de dollars pour les programmes et services d'Indspire à l'intention des apprenants autochtones.

Dans le cadre de notre collaboration, Deloitte continue de soutenir le programme de bourses d'études et de bourses d'excellence Bâtir un avenir meilleur d'Indspire, qui a permis à 24 étudiants autochtones de partout au pays de recevoir une bourse pour l'année scolaire 2024-2025.

En collaboration avec Indspire, Deloitte s'est engagé à faire en sorte que chaque étudiant autochtone ait accès aux ressources, au soutien et aux occasions nécessaires pour réaliser son plein potentiel, bâtir un avenir meilleur et contribuer à rompre les cycles systémiques de pauvreté.





**Gouvernance et
responsabilisation**

Principes directeurs

Afin de réaliser des progrès vers l'atteinte des objectifs que nous avons fixés en novembre 2024, et tout en continuant de nous tenir responsables à chacune des étapes, nous avons appliqué activement les quatre principes directeurs du cadre de gouvernance amélioré de notre PAR renouvelé, qui sont les suivants :



**1.
Leadership
inclusif**

Représentation des Autochtones dans les structures de gouvernance, incluant le Conseil d'administration de Deloitte.



**2.
Responsabilité claire
et conjointe**

Responsabilités partagées élaborées au moyen d'une matrice à l'échelle de la direction pour assurer la prise en charge collective.



**3.
Intégration plus poussée
dans la stratégie d'affaires**

Intégration des engagements dans l'établissement du budget, la planification des ressources et le cœur de nos activités.



**4.
Mesure des progrès et
production de rapports**

Maintien de la transparence et de la responsabilisation au moyen de mises à jour publiques annuelles et de cadres de présentation de l'information internes robustes et fréquents à la direction et au conseil d'administration.

Pour soutenir cette responsabilisation, cette intégration et cette gouvernance, nous avons créé deux nouveaux comités :

Forum des leaders autochtones :

Leaders autochtones chargés de fournir des directives stratégiques, des services-conseils, une expertise en la matière, des perspectives, des meilleures pratiques et des leçons apprises sur la stratégie et les priorités proposées par les groupes autochtones de Deloitte (Centre d'excellence sur la stratégie en matière de talents autochtones, R&dius, Édification des Nations, PAR).

Comité autochtone stratégique :

Équipe de la haute direction responsable de l'exécution et de la réalisation des priorités stratégiques et opérationnelles du Cabinet dans l'ensemble des principaux portefeuilles autochtones.



Message du Comité autochtone stratégique

Au cours de l'exercice 2025, nous avons fièrement créé le Comité autochtone stratégique afin d'améliorer la gouvernance et la surveillance alors que le Cabinet évolue vers l'atteinte de ses priorités et de ses engagements envers les Autochtones. La mise en œuvre réussie de notre PAR renouvelé exige beaucoup de temps, de dévouement et d'engagement actif de la part des leaders et de la direction à tous les niveaux.

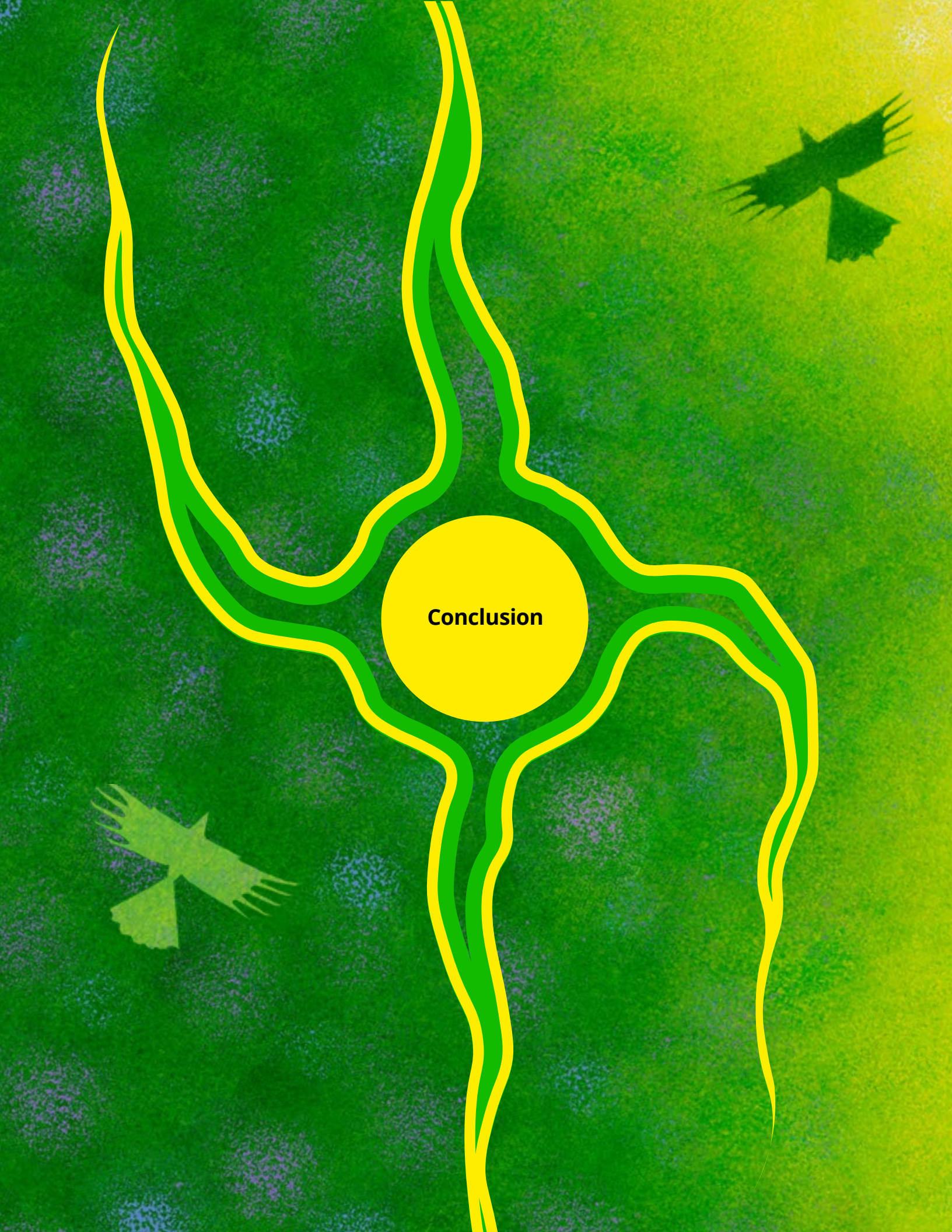
Il est essentiel, pour maintenir l'intégrité de nos engagements et maximiser notre influence collective, d'assurer l'harmonisation de nos initiatives autochtones, notamment le PAR, la stratégie en matière de talents autochtones, R8dius et le groupe Édification des Nations.

Nous maintenons fermement les intentions et la rigueur du PAR, en nous fondant sur les quatre objectifs qui nous servent de guide.

Le Comité autochtone stratégique vise à favoriser la collaboration et le partage des connaissances, à assurer l'alignement et la surveillance stratégiques, et à améliorer le rendement en établissant l'ordre de priorité des ressources et en les allouant efficacement. Notre engagement à l'égard d'une croissance durable contribuera à la réussite à long terme et à l'atteinte des objectifs du PAR du Cabinet, en veillant à ce que nos actions demeurent conformes à notre vision commune de la réconciliation.

- **Sheri Penner**, associée directrice, Raison d'être et durabilité
- **Jolain Foster**, associée directrice, Édification des Nations
- **Hilary McVey**, associée directrice, Diversité, équité, inclusion et accessibilité (DEIA)
- **Roland Labuhn**, associé directeur, R8dius
- **Anne-Marie Ethier**, associée, Audit | membre du Conseil d'administration, Deloitte Canada et Chili





Conclusion

Conclusion

À la fin de la première année de notre Plan d'action pour la réconciliation renouvelé : *Élargir les horizons*, nous continuons d'être inspirés par le nombre croissant d'organisations canadiennes qui se joignent à ce parcours et qui font preuve d'un engagement commun à l'égard de la réconciliation. L'élan continue de prendre de l'ampleur dans l'ensemble des secteurs et sous-secteurs, et nous sommes encouragés par l'ambition collective de créer des changements positifs et durables.

Vos commentaires sont les bienvenus et nous vous invitons à communiquer avec nous à Indigenous@deloitte.ca.

Le leadership en action

[#FEMPIRE: Driving Meaningful Change in Corporate Purpose & Sustainability through Indigenous Reconciliation](#), avec Alexandra Biron, leader du Plan d'action pour la réconciliation, Services aux clients autochtones de Deloitte

[Oser un emploi de rêve : le parcours de Leon Picha, boursier de Loran, vers Deloitte](#), discussions informelles Parcours d'avenir, avec Leon Picha, conseiller, Édification des Nations

[Deloitte Canada's evolution along the shared path of reconciliation](#), Rapport sur les entreprises autochtones (Conseil canadien pour l'entreprise autochtone, CCEA) (en anglais seulement, pages 6 et 7), avec Alexandra Biron, leader du Plan d'action pour la réconciliation, Services aux clients autochtones de Deloitte

[Deloitte shaping a shared path for reconciliation](#), (en anglais seulement), Calgary Herald, avec Roland Labuhn, fondateur et associé directeur, R8dius

[Exploring Gord Downie's Secret Path with Patrick Downie and Harriet Visitor](#), balado Échos du Nord (en anglais seulement), enregistré au bureau du BAE de Deloitte à Toronto, salle Legacy du fonds Downie Wenjack

[New Deloitte Canada Report Spotlights Indigenous Sovereignty as Key to Shared Prosperity](#), Indigenous Watchdog, avec Byron Jackson, directeur de service, Édification des Nations



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 Canada

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. Étant le plus grand cabinet de services professionnels détenu et exploité à 100 % par des Canadiens dans notre pays, nous sommes fiers de travailler aux côtés de nos clients pour avoir une influence positive sur tous les Canadiens.

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 500^{MD} 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](#), [X](#), [Instagram](#) ou [Facebook](#).