

Deloitte.

Ensemble vers le progrès



Élargir nos horizons

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

OCTOBRE 2026

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.

Table des matières

3

Introduction

- À propos des artistes
- Messages de la direction

9

Rapport d'étape

- Inclusion
- Éducation
- Emploi
- Autonomisation économique

17

Collaborations fructueuses

- Exemples inspirants

26

Gouvernance et responsabilisation

- Principes directeurs
- Message du Comité autochtone stratégique

29

Conclusion

- Le leadership en action

Introduction

En 2020, Deloitte Canada a lancé son **Plan d'action pour la réconciliation** (PAR), une première dans le monde des affaires canadien. En nous appuyant sur ces fondements et sur les leçons apprises et les progrès réalisés, nous avons publié en 2024 le plan **Élargir les horizons : Plan d'action pour la réconciliation renouvelé de Deloitte Canada**.

Le présent rapport de l'exercice 2026, qui couvre la période du 1^{er} juin 2025 au 31 mai 2026, met en lumière les progrès réalisés au cours de la deuxième année du PAR renouvelé à l'égard des 15 engagements 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 » (Albert Marshall, Aîné mi'kmaw).

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 une écoute, un apprentissage, une responsabilisation et une collaboration significative. À mesure que nous poursuivons ces efforts, nous restons déterminés à accroître notre influence et à créer des occasions qui favorisent l'autodétermination, la prospérité et l'inclusion des Autochtones.



R8dius est une entreprise de services professionnels majoritairement détenue par des Autochtones et soutenue par Deloitte qui aide des organisations de partout au Canada à réaliser des transformations technologiques complexes et à forte incidence. L'entreprise se spécialise dans la mise en œuvre et l'optimisation de plateformes technologiques de base, aidant les clients à renforcer leur rendement, à gérer les risques et à générer une valeur durable pour l'entreprise.

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 dans 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. »

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 réconciliation demeure l'une des responsabilités les plus importantes du Canada aujourd'hui, et les organisations de partout au pays ont un rôle essentiel à jouer pour faire avancer cet objectif et contribuer à bâtir un avenir plus solide, plus inclusif et plus prospère.

Il y a six ans, Deloitte est devenue la première organisation du monde des affaires canadien à lancer un plan d'action officiel pour la réconciliation. Ce qui était au départ un engagement à agir s'est transformé en une compréhension approfondie du rôle que nous pouvons jouer pour établir des relations enrichissantes et collaborer avec les Premières Nations, les Inuit et les Métis.

Le dernier exercice financier a marqué une étape importante dans ce parcours. L'obtention de la certification de niveau Or dans le cadre du programme Attestation de partenariat en relations avec les Autochtones (APRA) du Conseil canadien pour l'entreprise autochtone (CCEA) constitue une reconnaissance externe des progrès réalisés depuis 2020 et de notre engagement à transformer nos intentions en actions concrètes.

Ces progrès reflètent notre conviction qu'un Canada plus fort repose sur la réussite économique de tous les Canadiens, y compris les communautés, les entreprises et les entrepreneurs autochtones. Des institutions économiques inclusives sont essentielles à la concrétisation de cet avenir, lequel exige un engagement envers la cocréation et des approches dirigées par les Autochtones, fondées sur le respect et l'autodétermination.

Notre engagement se traduit par des efforts visant à faire rayonner les perspectives économiques autochtones, à renforcer les pratiques d'approvisionnement et de partenariat avec les entreprises autochtones et à soutenir des futurs économiques dirigés par les Autochtones. Cela comprend la publication d'Ouvrir la voie, notre rapport sur les relations économiques souveraines des Autochtones, le soutien à l'entrepreneuriat des jeunes autochtones ainsi que les travaux de l'équipe Édification des Nations, qui font progresser l'autonomisation économique aux côtés des Nations autochtones et des organisations dirigées par des Autochtones.

La réconciliation doit également se refléter dans les expériences quotidiennes des professionnels autochtones. Les progrès importants se mesurent non seulement par ce que nous faisons à l'externe, mais aussi par l'expérience de nos gens à l'interne.

Au cours de la dernière année, nous avons élargi les occasions d'apprentissage dirigées par des Autochtones qui permettent d'approfondir la compréhension, d'acquérir des compétences culturelles et d'inspirer des mesures concrètes. Nous avons par ailleurs renforcé les initiatives qui favorisent l'appartenance, la sécurité culturelle et la communauté, notamment le programme de jumelage Ponts de l'appartenance et le groupe de ressources pour les employés Cousins. Nous envisageons l'avenir avec optimisme et nous comprenons bien que notre travail est loin d'être terminé. Nous savons que le progrès n'est pas toujours linéaire et qu'il est souvent plus lent que l'urgence du moment l'exigerait.

La réconciliation est une responsabilité continue, et les progrès présentés dans ce rapport témoignent de bien plus qu'un simple élan. Ils reflètent notre engagement constant à écouter, à apprendre et à faire progresser ce travail aux côtés des Premières Nations, des Inuit et des Métis afin de contribuer à créer des possibilités durables et une prospérité partagée pour tous.

Anthony Viel
Chef de la direction,
Deloitte Canada et Chili



Duncan Sinclair

Président du Conseil,
Deloitte Canada et Chili

La réconciliation est l'un des engagements les plus importants que nous avons pris en tant que Cabinet. Elle exige non seulement que nous reconnaissons le passé, mais aussi que nous contribuions à bâtir un avenir fondé sur le respect, la confiance et la prospérité partagée avec les peuples autochtones. Plus important encore, la réconciliation est une responsabilité commune de tous les Canadiens. La création d'un Canada plus fort, plus prospère et plus inclusif dépend de notre volonté collective d'adhérer à la réconciliation, non pas comme une obligation du passé, mais comme un investissement dans notre avenir commun.

Lorsque nous avons lancé le premier Plan d'action pour la réconciliation de Deloitte en 2020, une première dans le monde des affaires canadien, nous l'avons fait avec la conviction qu'un véritable leadership devait se traduire par des gestes concrets. Notre pays était confronté à des vérités difficiles sur les injustices systémiques subies par les peuples autochtones, et nous savions qu'il n'était pas possible de garder le silence.

Nous avons depuis publié nos progrès chaque année parce que la responsabilité est importante. La réconciliation ne se mesure pas par des intentions, mais par des actions. En évaluant nos progrès, en les présentant avec transparence et en intégrant la responsabilité dans l'ensemble du Cabinet, nous veillons à ce que ces engagements fassent partie intégrante de nos activités quotidiennes.

Ce travail n'a jamais été une question de case à cocher ou d'atteinte d'une ligne d'arrivée. La réconciliation est fondée sur les relations, la confiance, l'humilité et la volonté d'écouter et d'apprendre. Même si des écarts de confiance subsistent, nous sommes déterminés à suivre cette voie avec les Nations autochtones, les leaders de communautés, les Aînés et les jeunes autochtones. Nous savons que des progrès significatifs ne sont possibles que par une véritable collaboration.

Partout sur l'île de la Tortue, nous assistons à une importante évolution vers la réconciliation économique. Les Nations autochtones dirigent des projets transformateurs qui redessinent l'avenir économique du Canada. Cependant, des événements récents ont mis en évidence que les lacunes persistantes en matière d'infrastructures essentielles rendent encore de nombreuses communautés autochtones particulièrement vulnérables en période de crise, comme les Premières Nations de l'Ontario qui, au moment de la rédaction du présent rapport, sont touchées par des incendies de forêt dévastateurs. Progresser dans ce domaine signifie respecter les droits, l'autodétermination et la souveraineté des Autochtones, tout en soutenant les investissements qui renforcent la résilience des communautés, développent les infrastructures essentielles et créent des possibilités de prospérité partagée au bénéfice des peuples autochtones et de l'ensemble des Canadiens. Au cours de la dernière année, nous avons continué à créer un espace pour les voix autochtones afin qu'elles éclairent notre réflexion et renforcent notre façon de contribuer à l'avenir du Canada.





Pour l'avenir, nous savons qu'un changement durable dépend de la prochaine génération. Guidés par le principe des sept générations, nous continuons d'investir dans l'éducation, l'entrepreneuriat, la défense des intérêts et les possibilités qui mettent en valeur les forces, les talents et le leadership des jeunes autochtones. Nous avons toutes les raisons d'être optimistes, mais nous avons aussi la responsabilité de demeurer fermement engagés. L'élimination des obstacles systémiques exige de la persévérance, de l'humilité et un engagement à long terme.

La rédaction de cette introduction à notre plus récent rapport annuel de mise à jour du Plan d'action pour la réconciliation, la dernière fois pour moi en tant que président du Conseil de Deloitte Canada et Chili, me remplit de gratitude. J'ai eu le privilège d'apprendre de leaders, d'Aînés, de collègues et de communautés autochtones dont la générosité, la sagesse et les expériences vécues ont façonné ma compréhension de la réconciliation et renforcé mon propre leadership.

Je me prépare maintenant à transmettre cette responsabilité à d'autres et je le fais avec confiance. La réconciliation n'est plus simplement une initiative chez Deloitte. Elle fait partie de notre identité en tant que Cabinet et de notre façon de diriger. J'espère qu'elle continuera aussi à faire partie de qui nous sommes en tant que citoyens. La création d'un pays meilleur exige que nous y adhérions tous avec humilité, courage et détermination.

Avec espoir partagé et gratitude,

Duncan Sinclair
Président du Conseil,
Deloitte Canada et Chili



Roberta Jamieson

Administratrice indépendante,
Conseil d'administration
de Deloitte Canada et Chili

En période d'incertitude économique et politique persistante à l'échelle mondiale, il serait facile d'éviter de faire preuve du leadership audacieux qu'exige un engagement à l'égard de la réconciliation. Deloitte a choisi une autre voie.

Deloitte comprend qu'un véritable engagement à l'égard de la réconciliation exige de la ténacité, de l'humilité, de la détermination et du courage. Il requiert également une volonté continue d'apprendre, de prendre des risques et de respecter ses engagements. Deloitte a été appelé à démontrer ces attributs et plus encore au cours de la dernière année. J'ai le plaisir de présenter ce rapport annuel sur la responsabilisation, qui décrit les progrès que nous avons réalisés dans le cadre de notre Plan d'action pour la réconciliation (PAR) renouvelé.

La prospérité future du Canada, pour des raisons historiques, constitutionnelles et juridiques, dépend de sa capacité à créer et à maintenir des partenariats fructueux avec les Premières Nations, les Inuit et les Métis et, en tant que cabinet de services professionnels de premier plan au pays, Deloitte a un rôle essentiel à jouer.

Je siége à titre de membre indépendante au Conseil d'administration de Deloitte Canada et Chili, qui discute régulièrement des engagements du PAR avec ses collègues; ensemble, nous examinons les progrès et les apprentissages de la direction dans les quatre piliers que sont l'inclusion, l'éducation, l'emploi et l'autonomisation économique. Le ton donné par la direction est essentiel, tout comme le leadership visionnaire

et constant du président du Conseil de Deloitte, Duncan Sinclair, et du chef de la direction, Anthony Viel.

En prenant connaissance de ce rapport, vous découvrirez nos nombreuses réalisations dans des domaines comme l'approvisionnement et l'éducation, de même que nos défis dans des domaines comme le recrutement et le maintien en poste, et nos initiatives ciblées pour les relever. En le publiant, nous espérons que d'autres organisations en retiendront des perspectives utiles.

J'aimerais par ailleurs souligner une étape importante : Deloitte a intégré les engagements du PAR dans l'ensemble du Cabinet, et qu'il en a clairement attribué la responsabilité aux leaders chargés de favoriser les progrès et les résultats. Cette mesure innovante démontre la reconnaissance du fait que la réconciliation est la responsabilité de tous, dans tous les secteurs d'activité et à tous les niveaux. Il s'agit là d'une leçon que beaucoup d'organisations n'ont pas encore découverte et qui est essentielle à un réel engagement à l'égard de la réconciliation au Canada.

Roberta Jamieson
Administratrice indépendante,
Conseil d'administration
de Deloitte Canada et Chili

**Rapport
d'étape**



INCLUSION

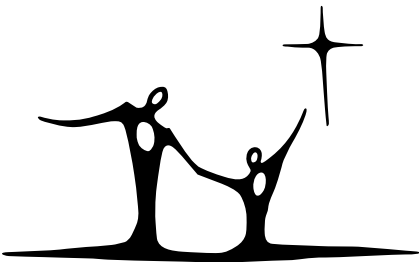
Deloitte s'efforce de créer un espace où les connaissances, la sagesse et les pratiques autochtones sont honorées et où chacun peut contribuer de manière significative à la création d'un avenir plus inclusif.

Engagement du PAR renouvelé Échéancier	Mesures cibles	État d'avancement
1. Accroître le rôle de Deloitte à titre de chef de file de la réflexion autochtone auprès des leaders, des clients, des secteurs et des organisations, notamment Indigenous Youth Roots (IYR), et organiser des dialogues nationaux qui favorisent un espace inclusif et font progresser la réconciliation, les visions du monde autochtones et les enjeux prioritaires des Nations Annuel	• Produire au moins une publication nationale ou organiser au moins une discussion nationale chaque année	Deloitte a publié le rapport intitulé <i>Ouvrir la voie : Le rôle des relations économiques autochtones souveraines pour bâtir un Canada plus prospère</i> afin d'amplifier les voix autochtones dans la politique économique. Plus de 300 participants inscrits ont participé à un webinaire national organisé par Deloitte et mettant en vedette des leaders économiques autochtones de renom qui se sont exprimés sur les économies autochtones au Canada. Nous avons conjointement mis en œuvre notre entente avec l'organisme IYR en coanimant un dialogue national sur les politiques réunissant plus de 40 participants, notamment des jeunes autochtones, des leaders de Deloitte et des leaders des politiques publiques, afin de discuter des questions prioritaires cernées par les jeunes. De plus, nous avons parrainé la participation de 22 jeunes à la Semaine de défense des droits des jeunes autochtones de 2025 avec IYR et avons animé un cercle consultatif des jeunes autochtones, qui a mené à la création d'une trousse d'outils sur les politiques dirigée par les jeunes autochtones.
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	À l'automne 2025, nous avons lancé la première cohorte de notre programme de jumelage avec des Autochtones, <i>Ponts de l'appartenance</i> . Le programme a commencé par une activité d'ouverture avec Kim Wheatley, Aînée anishinaabe et grand-mère, de la Première Nation de Shawanaga, pour partager quelques mots de bienvenue, présenter les attentes du programme et lancer celui-ci sur des bases solides. Le programme a duré six mois, avec suivis mensuels entre les mentors et les personnes mentorées. La cohorte a terminé le programme par une activité de clôture pour célébrer les nouveaux liens établis et les leçons apprises. Dans l'ensemble, 25 % des nouvelles recrues autochtones ont participé à ce programme. Afin de continuellement améliorer et faire évoluer le programme pour les cohortes futures, nous avons demandé à tous les participants de nous faire part de leurs commentaires sur leur expérience : 92 % des personnes mentorées ont indiqué qu'elles avaient un sentiment d'appartenance accru après avoir participé au programme, et la totalité des personnes mentorées ont déclaré que leur mentor leur avait offert un soutien qui respectait leur identité et leur expérience vécue, et qu'il les avait aidées à évoluer chez Deloitte ou R8dius au-delà des tâches quotidiennes.
3. Faire évoluer le Cercle des professionnels autochtones afin qu'il devienne, au sein du Cabinet, une communauté accessible à tous les professionnels qui s'identifient comme Autochtones, où ils peuvent bénéficier d'espaces sûrs favorisant une expression plus ouverte de la vérité et le partage de récits D'ici la fin de 2025	• Viser un taux de participation de 25 % des professionnels qui s'identifient comme des Autochtones aux séances trimestrielles	Cousins, le groupe de ressources pour les employés autochtones de Deloitte et de R8dius, a continué de favoriser les liens, l'appartenance et la communauté pour les professionnels des Premières Nations, des Inuit et des Métis. Les membres du groupe représentaient environ 62 % de la main-d'œuvre autochtone de Deloitte et de R8dius. Au cours de l'exercice 2026, le groupe Cousins a organisé des rassemblements nationaux mensuels et 15 activités régionales en personne, notamment des ateliers culturels, des événements communautaires, un groupe de discussion avec des leaders autochtones et une rencontre virtuelle annuelle. La participation aux séances trimestrielles a continué de dépasser l'objectif du PAR, reflétant la valeur des espaces dirigés par des Autochtones qui favorisent les liens, l'engagement culturel et l'appartenance.



Deloitte souhaite investir davantage dans l'éducation et la sensibilisation culturelles de tous ses gens, et s'efforce d'intégrer les perspectives autochtones dans les formations offertes par le Cabinet à l'échelle nationale.

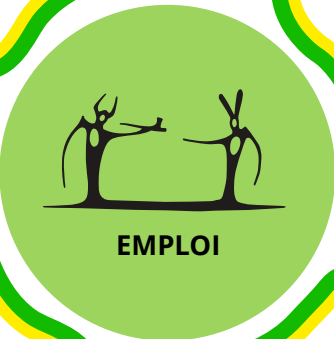
Engagement du PAR renouvelé Échéancier	Mesures cibles	État d'avancement
4. Rehausser l'influence que nous avons en collaborant avec des partenaires communautaires voués à l'amélioration des résultats scolaires et de l'accès aux occasions pour les jeunes des Premières Nations, des Inuit et des Métis de partout au Canada Annuel	• Soutenir 10 000 jeunes autochtones par exercice au moyen de commandites, d'activités bénévoles et de missions pro bono	Au cours de l'exercice 2026, Deloitte a élargi son influence à l'échelle nationale, atteignant plus de 10 000 jeunes autochtones grâce à des collaborations, des commandites, du bénévolat et du travail pro bono. Cela a été rendu possible grâce à plusieurs collaborations, notamment la poursuite de notre collaboration avec Chapter One, un organisme sans but lucratif voué à l'amélioration des résultats en littératie chez les jeunes des Premières Nations. Dans ce cadre, plus de 4 100 séances de tutorat ont été offertes par des tuteurs formés et à fort impact, et 1 420 séances virtuelles ont été tenues dans sept communautés des Premières Nations. La collaboration de Deloitte avec PowerPlay Young Entrepreneurs a porté sur l'amélioration de l'accès à la formation en entrepreneuriat pour les jeunes autochtones, soutenant directement 311 élèves et en mobilisant plus de 1 190 par des activités de mise en valeur, dans le cadre desquelles ils ont acquis une expérience pratique dans la création d'entreprises et le développement de compétences entrepreneuriales. De plus, le soutien pro bono de Deloitte à TakingITGlobal (programme <i>Connexions Nord</i>) aide à démontrer l'incidence de ce programme dans 224 écoles et auprès de plus de 40 000 élèves, et devrait accroître sa portée de plus de 30 écoles et 4 500 autres élèves chaque année. Voir la page 23 pour en savoir plus sur notre collaboration.
5. Mobiliser des spécialistes de l'éducation autochtone afin qu'ils intègrent les perspectives autochtones 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 cours 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	Au cours de l'exercice 2026, nous avons élargi nos capacités d'apprentissage destiné aux Autochtones en enrôlant des ressources autochtones additionnelles au sein de l'équipe Apprentissage et perfectionnement. En plus du rôle de spécialiste principal du contenu de l'apprentissage et du perfectionnement pour les Autochtones, nous avons engagé un spécialiste de l'éducation autochtone dont le rôle consiste à soutenir la gestion des programmes et à simplifier la mise en œuvre d'initiatives d'apprentissage pour les Autochtones. Les services de plusieurs fournisseurs autochtones ayant une expertise en la matière ont par ailleurs été retenus pour soutenir la création de nos programmes. Les principaux progrès réalisés sont notamment les suivants : • Conception et lancement d'un portefeuille structuré d'offres d'apprentissage pour les Autochtones, incluant la gouvernance, le modèle de prestation et la feuille de route • Élaboration et prestation de plusieurs formations dirigées par des Autochtones avec le soutien d'experts et d'animateurs autochtones • Intégration précoce des perspectives autochtones dans les parcours d'orientation et d'apprentissage de base, incluant le travail aligné sur l'Académie D., le programme d'orientation pour les stagiaires en alternance au Cabinet



ÉDUCATION SUITE



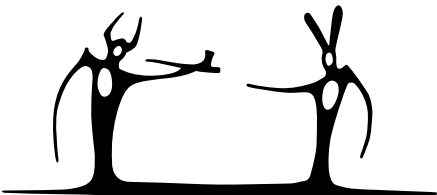
Engagement du PAR renouvelé Échéancier	Mesures cibles	État d'avancement
6. Continuer d'offrir le cours <i>Les 4 saisons de la réconciliation</i> (en collaboration avec l'Université des Premières Nations) à tous les professionnels et associés de Deloitte Canada En cours	Exigence obligatoire pour tous 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 des processus d'orientation du Cabinet et de conformité en fin d'exercice. Il sert également d'apprentissage de base pour d'autres cours offerts dans le cadre du portefeuille d'apprentissages autochtones.  4 saisons de la réconciliation
7. Lancer une nouvelle série de cours ciblés donnés par des fournisseurs externes et dans des établissements d'enseignement supérieur afin que nos leaders acquièrent des connaissances spécifiques sur des sujets comme la compréhension de l'identité autochtone, la lutte contre la diversité de façade et la compréhension des droits inhérents des peuples autochtones En cours (lancement initial d'ici la fin de 2025)	Formation additionnelle ciblée pour les leaders et accessible aux professionnels de l'ensemble du Cabinet	D'importants progrès ont été réalisés dans l'élaboration et la prestation de nouveaux services d'apprentissage axés sur les Autochtones au cours de l'exercice 2026, notamment l'essai à titre de projet pilote et le lancement de plusieurs cours ouverts à tous les professionnels de Deloitte et de R8dius, comme les suivants : Les fondements de l'équité : un cours de base présentant les concepts fondamentaux de l'équité, notamment les obstacles systémiques, les privilèges, les partis pris et les catalyseurs structurels d'inégalité. Il permet de mieux comprendre comment les inégalités sont créées et maintenues, en mettant l'accent sur les expériences historiques et continues des peuples autochtones. Comprendre la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones (DNUDPA) : droits inhérents et souveraineté des peuples autochtones, une formation élaborée en collaboration avec Tanya T Consulting, un cabinet de services-conseils des Premières Nations. Le cours s'appuie sur des concepts d'équité fondamentaux pour approfondir la compréhension des droits et des réalités autochtones, incluant les droits inhérents, la souveraineté et l'autodétermination. Il explore la DNUDPA dans son contexte historique et juridique et fournit des directives pratiques pour l'application d'une approche fondée sur les droits dans les organisations, les travaux auprès des clients et les efforts de réconciliation. De plus, un modèle de prestation reproductible a été établi pour soutenir l'expansion des services dans l'ensemble du Cabinet, en mettant l'accent sur le renforcement des capacités des leaders et des professionnels.



Deloitte vise à créer une expérience de travail positive pour les professionnels issus des Premières Nations, des Inuit et des 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 Échéancier	Mesures cibles	État d'avancement
8. Mettre en œuvre la stratégie du Cabinet en matière de talents autochtones, axée sur la création d'occasions d'emploi plus sécuritaires sur le plan culturel dans l'ensemble des gammes de services et à tous les niveaux, notamment au moyen de parcours d'accès à l'emploi différents et d'initiatives d'embauche visant expressément les Autochtones Travaux en cours	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*	Au cours de l'exercice 2026, Deloitte et R8dius ont accueilli 52 recrues autochtones dans divers secteurs d'activité et à diverses étapes de carrière, contribuant ainsi à la croissance continue des talents autochtones dans l'ensemble de l'organisation. Le nombre d'employés autochtones est demeuré stable à l'exercice 2026, avec 180 professionnels autochtones représentant 1,26 % de la main-d'œuvre combinée de Deloitte et de R8dius. La deuxième phase des améliorations de la responsabilisation en matière d'embauche de talents autochtones a élargi l'initiative, qui est passée de rôles propres aux Autochtones à des occasions dans l'ensemble du Cabinet, soutenant des discussions plus éclairées sur les résultats du recrutement d'Autochtones, la planification de la main-d'œuvre et la stratégie de gestion des talents. Les congés culturels autochtones ont continué d'offrir aux professionnels autochtones du temps pour participer à des activités culturelles, cérémonielles et communautaires. Au cours de l'exercice 2026, les professionnels autochtones ont utilisé plus de 1 500 heures de ces congés pour favoriser les liens avec la culture, la communauté et l'identité.
9. Afin d'atteindre les objectifs de la stratégie relative aux talents autochtones, mettre en œuvre un plan de maintien en poste des employés autochtones axé sur l'intégration des perspectives autochtones aux 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 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	Un programme de bourses de formation en leadership pour les Autochtones a été lancé pour soutenir l'avancement de carrière continu des professionnels autochtones de Deloitte et de R8dius. Au cours de l'exercice 2026, huit bourses ont été accordées pour soutenir les certifications professionnelles, la préparation des CPA, la formation en gestion de projet et d'autres occasions de perfectionnement des leaders. <i>Nos racines et nos liens : partir du bon pied</i>, le programme d'intégration des employés autochtones de Deloitte et de R8dius, a été lancé au cours de l'exercice 2026. Il réunit les nouveaux professionnels autochtones afin de favoriser l'établissement de relations, de les renseigner sur les ressources de soutien et les occasions qui leur sont offertes, et de leur permettre d'entrer en contact avec des leaders autochtones ainsi qu'avec notre communauté interne.

*D'après le Recensement de 2021 de Statistique Canada. Selon la population active établie dans le recensement actuel, notre objectif est de 4 %. Nous l'ajusterons lorsqu'un nouveau recensement sera publié.



EMPLOI SUITE

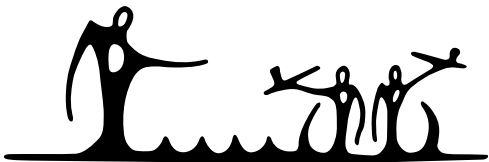


Engagement du PAR renouvelé Échéancier	Mesures cibles	État d'avancement
10. Renforcer les partenariats avec des organisations dirigées par des Autochtones afin d'établir des liens de confiance avec elles et de constituer une réserve de talents autochtones En cours	Conclure des partenariats avec des associations autochtones nationales ainsi que des collèges et des universités	Dans le cadre de sa stratégie de recrutement universitaire, Deloitte a continué de travailler avec des groupes d'étudiants autochtones, des collèges et des universités pour établir des relations fructueuses, soutenir des initiatives étudiantes et créer des parcours vers des bourses d'études, des stages et des possibilités de carrière au Cabinet. Deloitte est devenu membre de l'AFOA Canada dans la catégorie des bâtisseurs communautaires au cours de l'exercice 2026, renforçant ainsi sa collaboration avec une organisation dirigée par des Autochtones qui se consacre à favoriser l'excellence en matière de finances, de gestion et de gouvernance autochtones. La collaboration comprenait la participation à la conférence nationale de l'AFOA, où Deloitte a communiqué des perspectives sur les initiatives et les occasions liées aux talents autochtones, tout en soutenant l'apprentissage, le partage des connaissances et le perfectionnement des leaders pour les professionnels des finances et de la gouvernance autochtones. L'exercice 2026 a par ailleurs marqué la première année du travail de Deloitte auprès de l'Association nationale des centres d'amitié (ANCA). Dans le cadre de cette collaboration, Deloitte a fourni du financement pour soutenir des initiatives de leadership auprès des jeunes autochtones et de préparation à l'emploi. La collaboration reflète un engagement commun à investir dans la prochaine génération de leaders autochtones tout en appuyant la force et la durabilité du mouvement des Centres d'amitié, qui joue un rôle essentiel de service aux communautés autochtones urbaines partout au Canada. Voir la page 22 pour en savoir plus sur notre collaboration.
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	Deloitte s'engage à faire entendre davantage les voix autochtones dans ses communications internes destinées aux employés comme sur ses plateformes externes, notamment LinkedIn, Instagram, Facebook et notre page Carrières. Dans le cadre de notre programme de bourses d'études <i>Élan</i>, nous continuons de mettre en valeur les boursiers autochtones à l'externe et de présenter des œuvres commandées à des artistes autochtones. Nous avons également collaboré avec un organisme autochtone spécialisé en emploi afin d'accroître la visibilité et la promotion de nos programmes destinés aux talents. Notre engagement à l'égard de la mise en valeur des récits autochtones se poursuit, notamment avec l'avancement d'une série de vidéos mettant en vedette des employés autochtones de Deloitte et de R8dius.



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.

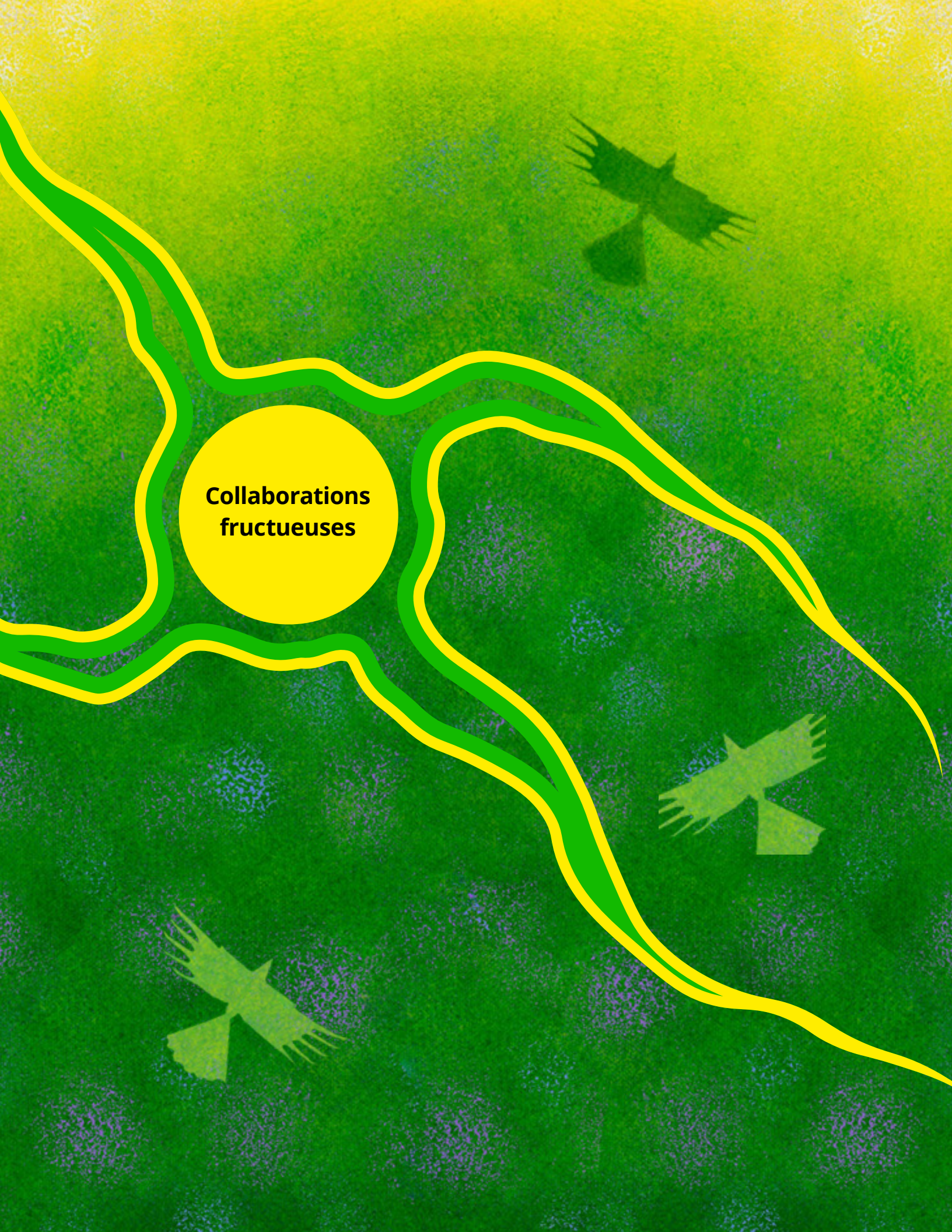
Engagement du PAR renouvelé Échéancier	Mesures cibles	État d'avancement
12. Maintenir notre adhésion au Conseil canadien pour l'entreprise autochtone (CCEA) et notre certification dans le cadre du programme Attestation de partenariat en relation avec les Autochtones (APRA), auparavant connu sous le nom « 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	En plus de renouveler notre adhésion annuelle au CCEA à l'exercice 2026, nous avons atteint notre objectif d'obtenir la certification de niveau Or du programme APRA, qui nous a été décernée en octobre 2025. Au cours de l'année, nous avons fièrement commandité le Forum sur les relations avec les Autochtones et le gala de remise des prix APRA du CCEA. Notre désignation de « champion de l'approvisionnement » dans le cadre du programme Supply Change du CCEA, notre participation active comme commanditaire aux programmes du CCEA et notre certification de niveau Or du programme APRA témoignent de notre engagement à bâtir et à renforcer la confiance avec les organisations autochtones. 
13. Améliorer les processus d'approvisionnement actuels afin d'accroître l'accessibilité des entreprises autochtones et créer ou 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 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	Deloitte a opérationnalisé son engagement à inclure une règle de sous-traitance afin qu'au moins 5 % de nos dépenses soient attribuées à des entreprises autochtones dans le cadre de tous nos nouveaux contrats et renouvellements de contrats internes de plus de 50 000 \$. Cette exigence est déjà en place dans plusieurs contrats, ce qui indique une réussite et une évolutivité rapides. Les progrès réalisés témoignent d'une progression claire entre l'engagement et l'exécution. Un libellé normalisé pour la sous-traitance et les processus de soutien connexes sont maintenant intégrés dans les flux de travail d'approvisionnement, ce qui permet une inclusion plus uniforme des entreprises autochtones dans les occasions des niveaux 1 et 2 à l'échelle du pays. Deloitte a également renforcé les pratiques d'approvisionnement afin d'améliorer l'accessibilité pour les fournisseurs autochtones en réduisant les obstacles et en favorisant une participation équitable. Un rôle de soutien spécialisé aide maintenant les entreprises autochtones à s'orienter dans le cycle de vie de l'approvisionnement, incluant les appels d'offres et le jumelage des occasions. Ensemble, ces efforts font progresser l'inclusion économique concrète en élargissant les occasions pour les entreprises autochtones et en produisant des résultats mesurables. Deloitte a maintenu et fait progresser l'atteinte de son objectif de consacrer 5 % de ses dépenses d'approvisionnement admissibles à des entreprises autochtones, démontrant ainsi la durabilité de son incidence et de son engagement.



AUTONOMISATION ÉCONOMIQUE SUITE



Engagement du PAR renouvelé Échéancier	Mesures cibles	État d'avancement
14. Mettre sur pied R8dius, une entreprise de technologies et de services gérés détenue majoritairement par des Autochtones et soutenue par Deloitte, en reconnaissant que les taux de formation en STIM chez les talents autochtones sont nettement inférieurs à la moyenne canadienne et que nous devons, par conséquent, offrir une expérience d'apprentissage et de mentorat différenciée D'ici 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	Au cours de la dernière année, l'empreinte des talents de R8dius s'est considérablement élargie à mesure que notre mandat axé sur la raison d'être continue de trouver un écho parmi les professionnels de partout au pays. Notre équipe compte maintenant plus de 90 personnes, dont plus de 80 % s'identifient comme des Autochtones. Plus de la moitié des membres de l'équipe de direction sont autochtones, ce qui appuie notre objectif de faire progresser la croissance des Autochtones à tous les niveaux. Nous sommes reconnaissants de cet élan et nous continuons de nous concentrer sur le maintien d'un recrutement inclusif, d'une orientation culturellement sécuritaire et d'un perfectionnement professionnel pour soutenir les résultats à long terme.
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 mi-2027	Soutenir au moins 25 Nations autochtones ou 100 000 personnes autochtones dans le renforcement de leur autonomie économique et l'avancement de leur parcours vers la souveraineté	Au cours de l'exercice 2026, notre équipe Édification des Nations a eu l'honneur de servir des Nations autochtones, des organisations dirigées par des Autochtones et leurs partenaires d'un océan à l'autre. Collectivement, notre travail a aidé les dirigeants de ces gouvernements et organisations à soutenir les objectifs d'autonomisation économique de plus de 300 Nations autochtones uniques.



**Collaborations
fructueuses**

Exemples inspirants

Soutenir la prochaine génération de leaders autochtones : un partenariat avec Indspire



Lors de l'édition de 2026 du rassemblement Essor pour l'autonomisation des jeunes autochtones d'Indspire, qui avait lieu à Halifax et pour la première fois dans le Canada atlantique, Deloitte a agi à titre de principale société commanditaire, tirant parti de sa collaboration de longue date avec cet organisme pour aider à élargir les parcours d'éducation et de carrière des élèves des Premières Nations, des Inuit et des Métis.

Pendant deux jours, **plus de 1 500 élèves autochtones du secondaire** se sont réunis pour explorer les options d'études postsecondaires, parler avec des mentors et imaginer des carrières futures. Au moyen de tables rondes, d'ateliers et d'expériences interactives dans des kiosques, les professionnels de Deloitte ont créé pour les élèves des occasions d'entendre directement des professionnels autochtones et des leaders sectoriels expliquer les nombreux parcours qui leur sont offerts.

Des séances comme Rooted and Rising ont encouragé les élèves à réfléchir à la façon dont la culture, l'identité, la résilience et la communauté peuvent façonner leur parcours d'études et de carrière. Les panélistes de Deloitte ont également fait part de leurs propres expériences, offrant des perspectives honnêtes sur différents cheminements de carrière et aidant les élèves à considérer le leadership autochtone comme une



puissante force pour créer des lieux de travail plus inclusifs.

La graphiste et panéliste Summer Bird de Deloitte a affirmé ceci :

« Un moment que je n'oublie pas a été d'entendre les jeunes de ma communauté d'origine applaudir quand j'ai dit qui j'étais. Cela m'a rappelé avec force d'où je viens et le chemin que j'ai parcouru. Dans mon atelier, j'ai discuté avec des participants au sujet de nos racines communes en matière de résilience et de la façon dont cela nous définit en tant que leaders émergents. Des activités comme le rassemblement Essor d'Indspire créent un espace pour permettre aux jeunes autochtones d'explorer leur avenir, fondé sur la culture et l'identité, et de savoir que vivre mino-bimaadiziwin, la belle vie, n'est pas seulement possible, mais qu'ils le méritent. »

L'engagement de Deloitte va au-delà de cet événement grâce **au programme de bourses d'études et bourses d'excellence Bâtir un avenir meilleur** d'Indspire. Au cours de l'année scolaire 2025-2026, Deloitte a soutenu 22 boursiers autochtones, portant à 176 le nombre total d'élèves que nous avons aidés depuis 2017.

Ensemble, ces efforts reflètent l'engagement plus large de Deloitte à l'égard de la réconciliation et de la création d'espaces où les jeunes autochtones peuvent gagner en confiance, accéder à des occasions et s'imaginer en tant que futurs leaders. En investissant dans la création de liens, l'apprentissage et la réussite des élèves à long terme, Deloitte contribue à exercer une influence marquante sur les communautés de partout au Canada.

Exemples inspirants

Autonomiser la prochaine génération d'artisans du changement autochtones en collaboration avec Indigenous Youth Roots



Grâce à sa collaboration continue avec l'organisme Indigenous Youth Roots, le Centre pour l'avenir du Canada de Deloitte aide à créer des voies permettant aux jeunes autochtones d'influencer les politiques, de renforcer leurs compétences en leadership et de façonner les conversations qui touchent leurs communautés.

Au cours de la dernière année, 45 jeunes autochtones ont participé à des initiatives de représentation, de leadership et d'élaboration de politiques visant à faire entendre la voix des jeunes dans les espaces où les décisions se prennent. Ensemble, ces programmes ont offert plus de **50 heures d'apprentissage** et d'engagement, **chapeauté 37 relations** et **atteint près de 16 000 personnes** par des engagements numériques.

L'incidence a été à la fois pratique et personnelle. Dans le cadre de la Semaine de défense des droits des jeunes autochtones, les jeunes leaders ont amélioré leurs connaissances et renforcé leur confiance pour discuter directement avec les décideurs fédéraux. Les participants ont rencontré des décideurs au cours de 20 réunions, présentant des expériences vécues et des priorités communautaires sur diverses questions



incluant la santé et les services à l'enfance et à la famille, les affaires du Nord et de l'Arctique, les infrastructures publiques et la réglementation environnementale. Les jeunes ont déclaré qu'ils se sentaient plus habilités, informés et connectés, et beaucoup ont décrit un sentiment de confiance renouvelé dans leur capacité de militer pour le changement.

Ce leadership s'est poursuivi au sein du Cercle consultatif des jeunes autochtones, où les jeunes ont cerné et analysé trois priorités de politique publique et ont coélaboré une trousse regroupant des outils de politique afin d'aider d'autres jeunes autochtones à prendre part aux espaces décisionnels. Lors du



rassemblement sur les politiques tenu à Vancouver en mai 2026, **40 participants** se sont réunis pour explorer les liens entre le territoire, les politiques et le bien-être, faisant progresser des échanges dirigés par les jeunes sur le racisme envers les Autochtones dans les soins de santé, la souveraineté alimentaire et l'accès au territoire pour les jeunes en milieu urbain. Dans chacune de ces initiatives, les jeunes autochtones ont fait valoir leur vécu, leurs connaissances communautaires et des visions concrètes du changement, démontrant le leadership, la perspicacité et la détermination nécessaires pour façonner un avenir plus équitable.

Exemples inspirants

**Établir la norme de référence des relations avec les Autochtones :
faire progresser la réconciliation de concert avec le CCEA**



En octobre 2025, Deloitte Canada a obtenu la certification de niveau Or dans le cadre du programme Attestation de partenariat en relation avec les Autochtones (APRA) du Conseil canadien pour l'entreprise autochtone (CCEA), le plus haut niveau de reconnaissance et une première pour un cabinet de services professionnels au Canada. Cette distinction reflète le rôle que les entreprises peuvent jouer pour faire progresser la réconciliation économique lorsque les engagements sont traduits en des actions mesurables, des relations plus solides et des façons plus inclusives de travailler avec les Nations, les entreprises et les communautés autochtones.

Le programme APRA est un cadre reconnu à l'échelle nationale qui évalue les organisations dans les domaines du leadership, de l'emploi, du développement des affaires et des relations communautaires, et qui fournit une évaluation indépendante du rendement par un tiers. Pour les organisations, ce cadre aide à faire passer la réconciliation de l'intention à la pratique en créant des normes claires et une voie vers l'amélioration continue. Pour les communautés autochtones, ce genre de responsabilisation favorise un engagement respectueux, une



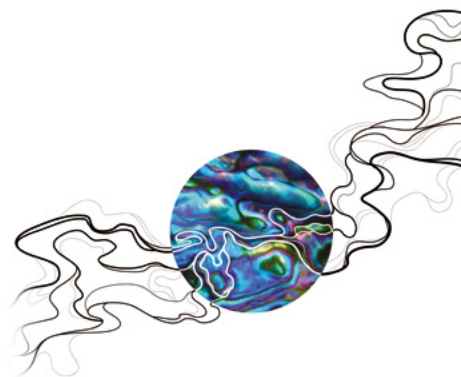
participation économique accrue et des relations fondées sur la confiance.

Pour Deloitte, cette reconnaissance reflète un parcours qui a commencé avec la relation du Cabinet avec le CCEA et qui s'est accéléré avec le lancement du premier Plan d'action pour la réconciliation d'entreprise au Canada en 2020. Depuis plus de six ans, le PAR fournit une approche structurée pour intégrer la réconciliation dans l'ensemble du Cabinet, en mettant l'accent sur l'inclusion, l'éducation, l'emploi et l'autonomisation économique.

Comme la participation au programme APRA continue de croître partout au Canada, les réalisations de Deloitte permettent de démontrer ce à quoi peut ressembler une action soutenue en pratique. L'incidence générale n'est pas la certification elle-même, mais la norme qu'elle renforce concernant la façon dont les organisations peuvent établir des partenariats à long terme, ouvrir la porte à des occasions économiques et contribuer à des résultats plus solides pour les communautés autochtones partout au pays.

Exemples inspirants

**Créer les conditions d'une prospérité durable :
Services-conseils en édification des Nations de Deloitte**



Au cours de la dernière année, **l'équipe des Services-conseils en édification des Nations**

de Deloitte a collaboré avec les Nations autochtones pour faire progresser les priorités axées sur la communauté qui favorisent la prospérité, la résilience et l'autodétermination à long terme.

En collaboration avec un conseil tribal, l'équipe a soutenu l'élaboration d'une analyse de rentabilité et d'une stratégie d'approvisionnement pour un projet de réseau routier toutes saisons, une initiative qui pourrait transformer l'accès aux communautés éloignées. Le travail a permis de tracer une voie claire allant de la vision à l'exécution, notamment de faire progresser la préparation à l'approvisionnement, de déterminer des voies de financement et d'explorer la création d'une administration routière dirigée par les Premières Nations. Cette approche vise à positionner les communautés locales non seulement comme bénéficiaires de nouvelles infrastructures, mais aussi comme partenaires actifs dans leur conception, leur exécution et leur gouvernance. L'approbation des recommandations par les dirigeants et les discussions en cours avec des groupes fédéraux et provinciaux indiquent un fort élan vers la mise en œuvre et l'incidence à long terme.

Avec les Nations visées par le Traité n° 1, Deloitte a appuyé l'élaboration conjointe d'une stratégie de perfectionnement de la main-d'œuvre fondée sur les priorités des communautés et les résultats définis par les Nations. La stratégie vise à ouvrir des parcours vers l'emploi pour les membres des Nations en alignant le perfectionnement des compétences, l'éducation et les possibilités du marché du travail sur les projets de développement économique du Traité n° 1. En centrant les voix des communautés et les aspirations à long terme, ce travail contribue à l'établissement d'un bassin de talents durable qui soutient à la fois la prospérité individuelle et les objectifs d'édification des Nations.

Ensemble, ces efforts témoignent de l'engagement de Deloitte à promouvoir l'inclusion, l'emploi et l'autonomisation économique. En collaborant véritablement avec les Nations autochtones, l'équipe des Services-conseils en édification des Nations continue d'aider les communautés à concrétiser leur vision, ce qui contribue à créer les conditions d'une prospérité durable et définie par les communautés.

Exemples inspirants

Renforcer la résilience face aux risques avec l'Association nationale des centres d'amitié



National Association
of Friendship Centres
Association nationale
des centres d'amitié

Les centres d'amitié jouent un rôle essentiel pour soutenir les communautés autochtones urbaines en offrant des programmes culturellement sûrs, des services et des liens avec les communautés partout au Canada. Pour contribuer à renforcer la viabilité à long terme de ces organisations, Deloitte a collaboré avec l'**Association nationale des centres d'amitié** (ANCA), le réseau national qui représente les centres d'amitié et qui milite pour la prestation de services communautaires dirigés par des Autochtones partout au Canada, afin d'élaborer la trousse d'outils At-Risk des centres d'amitié.

Cette trousse d'outils est une ressource pratique axée sur les forces et conçue pour aider les centres d'amitié, les associations provinciales et territoriales (APT) et le Bureau national de l'ANCA à repérer rapidement les risques émergents et à prendre des mesures avant qu'ils n'aient une incidence sur les services communautaires.

Afin de soutenir une approche plus proactive et coordonnée de la gestion des risques, Deloitte a élaboré un cadre d'évaluation des risques et de production de rapports à trois niveaux qui s'étend aux niveaux local,

provincial/territorial et national. Le cadre renforce la gouvernance grâce à une responsabilisation claire, permet de repérer rapidement les risques et de les acheminer aux échelons supérieurs, et fournit des indicateurs pratiques et évolutifs qui peuvent être appliqués de manière uniforme sans créer de fardeau administratif inutile. Deloitte a également élaboré des formations et des ressources de soutien pour renforcer la confiance et les capacités dans l'ensemble du réseau.

En améliorant la visibilité des risques et les capacités d'intervention dans l'ensemble du réseau, l'initiative aide l'ANCA à soutenir la viabilité à long terme de ses centres d'amitié et de ses APT. Ce réseau comprend **96 centres d'amitié** et six APT, qui servent chaque année près d'un million d'Autochtones au moyen de plus de **2 600 programmes**, auxquels les participants ont recours plus de **2,3 millions de fois**. En améliorant la visibilité des risques organisationnels et en permettant des interventions plus rapides et mieux coordonnées, la trousse d'outils favorise la continuité des services culturellement sûrs et dirigés par des Autochtones, et aide l'ANCA à plaider en faveur d'un financement plus stable et durable.

L'ANCA a commenté ainsi :

« Nous sommes reconnaissants de la collaboration de Deloitte à l'élaboration d'un outil qui peut aider à renforcer la durabilité, la réactivité et l'incidence à long terme des centres d'amitié. Le travail que nous avons accompli ensemble contribuera de façon positive aux carrefours communautaires détenus et utilisés par des Autochtones d'un océan à l'autre. »

Pour Deloitte, ces efforts témoignent de notre engagement à avoir une influence marquante en contribuant à renforcer la résilience et la durabilité des organisations dirigées par des Autochtones et des communautés qu'elles servent.

Exemples inspirants

**Accès élargi, avenir inspirant :
soutien à Connexions Nord**

Connexions Nord

Depuis 2012, Deloitte et **TakingITGlobal (TIG)** travaillent ensemble pour élargir les possibilités de formation pour les jeunes autochtones par l'intermédiaire de **Connexions Nord**, un programme primé qui offre des expériences d'apprentissage en direct et interactif aux élèves des communautés du Nord et des régions éloignées du Canada. Grâce à la technologie vidéo bidirectionnelle, *Connexions Nord* relie les salles de classe à des conférenciers inspirants comme des modèles, des Aînés, des Gardiens du savoir, des artistes, des scientifiques et des professionnels autochtones, aidant les élèves à accéder à des occasions d'apprentissage qui pourraient autrement être hors de leur portée.

Le programme **a soutenu 224 écoles**, offert plus de **8 200 séances en direct** et généré plus de **116 000 interactions avec les élèves** à l'exercice 2026. Près de **60 %** des séances ont été animées par des fournisseurs de contenu autochtones, aidant les élèves à renforcer les liens avec la culture, l'identité et la communauté. Les enseignants ont indiqué des résultats solides : **94 %** ont déclaré que les séances avaient augmenté l'engagement et la motivation des élèves pour l'apprentissage, et **96 %** ont convenu que le programme confirmait l'identité et la fierté des élèves à l'égard de leur culture.



Les enseignants ont également continué d'observer directement les effets. Un enseignant de Baker Lake, au Nunavut, a indiqué que les séances d'art autochtone portant sur la broderie perlée et la sculpture en pierre de savon ont suscité un intérêt et un engagement nouveaux, permettant aux élèves d'acquérir des compétences tout en établissant des liens avec des perspectives et des récits autochtones. Dans la Première Nation Acho Dene Koe (Fort Liard), dans les Territoires du Nord-Ouest, un enseignant a mentionné que les élèves étaient très engagés et inspirés par les occasions d'apprendre directement de présentateurs autochtones auxquels ils pouvaient s'identifier.

Enfin, une étape importante cette année a été le soutien de Deloitte à la première étude sur le rendement social des investissements de *Connexions Nord*. En aidant à mesurer la valeur sociale, culturelle et économique globale créée pour les élèves, les enseignants, les écoles et les communautés, Deloitte appuie l'approche fondée sur des données probantes qui est nécessaire pour renforcer les collaborations, éclairer les décisions d'investissement futures et élargir l'accès à des occasions d'apprentissage importantes dans le Nord et les régions éloignées du Canada.

Exemples inspirants



Administration des règlements de recours collectifs concernant les Autochtones : soutenir la guérison et la responsabilisation

Alors que plusieurs recours collectifs de longue date concernant les peuples autochtones ont été réglés, la possibilité d'une indemnisation devient concrète pour les personnes ayant subi des préjudices. Dans ce contexte en évolution, le **Service des réclamations de Deloitte** continue d'agir comme administrateur stable et digne de confiance, tant pour les demandeurs que pour les défenseurs, en appliquant une approche tenant compte des traumatismes dans chacun des mandats qui lui sont confiés par les tribunaux.

Cette année, Deloitte a été nommé administrateur de deux autres règlements qui touchent les communautés autochtones :

- Le **Règlement des hôpitaux fédéraux indiens**, qui porte sur les préjudices – incluant les mauvais traitements – subis par les personnes admises dans un réseau d'hôpitaux entre 1936 et 1981. La période de réclamation a commencé le 27 janvier 2026.
- Le **Règlement relatif à l'école de l'Île-à-la-Crosse**, dans le cadre duquel les survivants peuvent demander une indemnité pour avoir fréquenté l'école ou la résidence, ainsi que pour les mauvais traitements subis. La période de réclamation pour ce règlement a commencé le 1^{er} juin 2026.



- La période de réclamation pour les premiers groupes du Règlement relatif aux Services à l'enfance et à la famille des Premières Nations et au principe de Jordan – axé sur les enfants retirés de leur foyer et leurs parents et grands-parents responsables – en est à sa deuxième année, et d'autres groupes devraient ouvrir dans les prochaines années. Deloitte continue de traiter les demandes d'indemnisation en vertu de ce règlement, et les indemnités versées aux demandeurs admissibles dépassent **les 800 millions de dollars au 1^{er} juin 2026**.

En même temps, plusieurs règlements administrés par Deloitte approchent de leur conclusion. Les règlements relatifs aux externats indiens et aux élèves externes des pensionnats indiens en sont à leurs dernières étapes, et le Règlement sur l'eau potable des Premières Nations entre dans la dernière phase de l'indemnisation.

Le Service des réclamations de Deloitte joue un rôle actif dans ces efforts de réconciliation, en administrant l'indemnisation des personnes qui ont subi des préjudices et, ce faisant, en contribuant modestement au processus de guérison.

Exemples inspirants

Créer des possibilités grâce à la propriété autochtone : la différence R8dius



Le cheminement vers la réconciliation peut prendre plusieurs formes. Chez R8dius, une entreprise de services gérés et de mise en œuvre de technologies appartenant majoritairement à des Autochtones, fondée par Kitsaki Management et soutenue par Deloitte Canada, la réconciliation progresse grâce à la participation à la propriété, au leadership et à la participation économique des Autochtones dans le secteur des technologies en croissance au Canada.

R8dius, qui soutient des clients de partout au pays dans le cadre d'initiatives de transformation complexes, combine l'excellence de la prestation de services et les perspectives autochtones afin de créer de la valeur à long terme pour les clients et les communautés. Grâce à sa relation avec Deloitte, R8dius a accès à des méthodes de prestation, des outils et des normes de qualité éprouvés, et des professionnels chevronnés aident à encadrer et à former les talents autochtones.

Ce modèle aide R8dius à fournir les services de grande qualité auxquels les clients s'attendent tout en créant des voies vers la participation et le leadership des Autochtones dans le domaine des technologies. Aujourd'hui, R8dius offre des capacités dans les domaines suivants : SAP, Oracle, ingénierie de la qualité, IA, gestion de projets et gestion du changement, avec le soutien d'un réseau de talents toujours plus vaste d'un océan à l'autre.

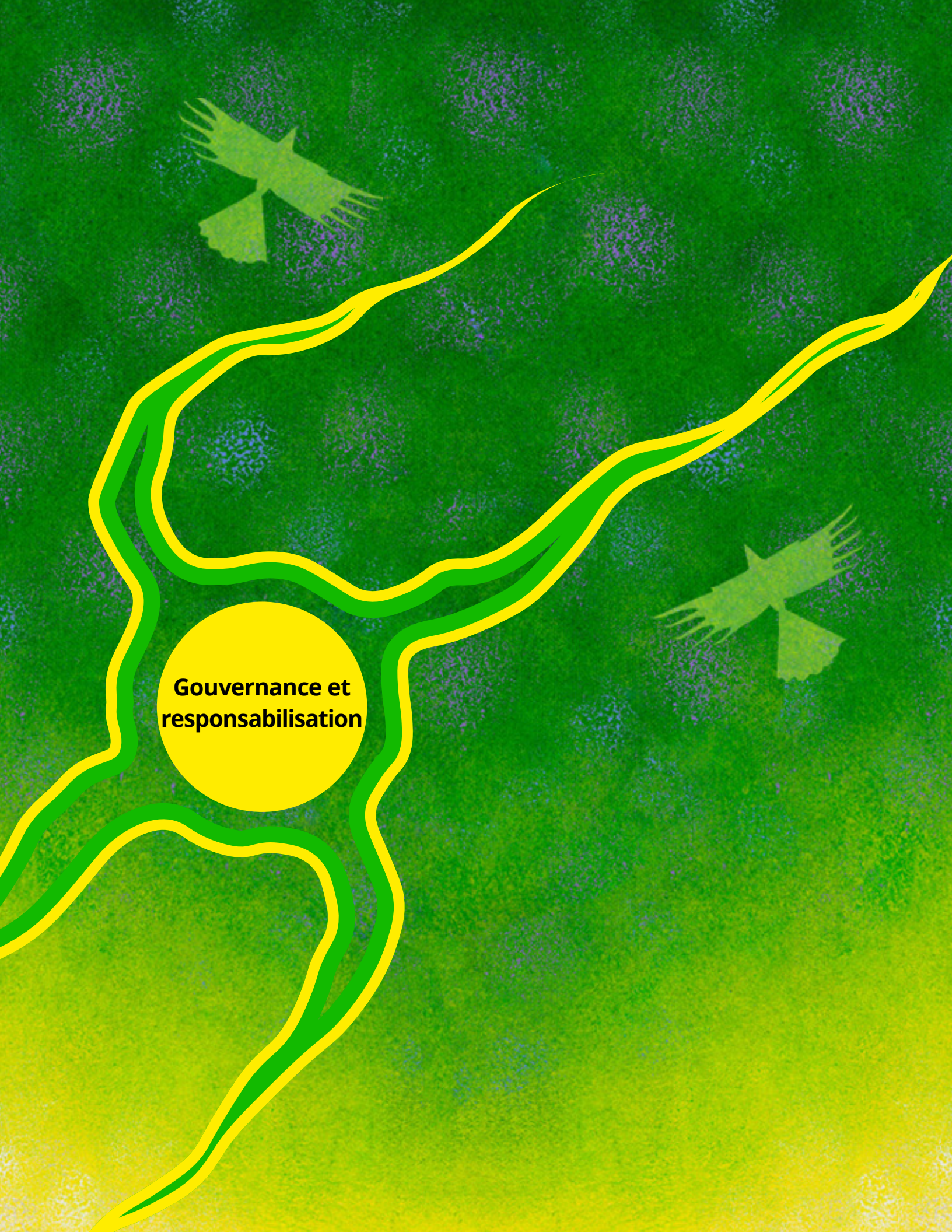
R8dius crée également un réseau d'investisseurs des Premières Nations partout au Canada, ce qui donne aux communautés autochtones la possibilité de participer à la croissance économique et d'en tirer profit. La participation des Autochtones à la propriété aide à façonner les décisions grâce à une approche à long terme fondée sur les relations qui favorise des résultats durables pour les communautés.



Selon Scott Dillon, membre de l'équipe Ingénierie de la qualité, la mission de l'organisation est à la fois professionnelle et personnelle :

« Étant l'enfant aîné d'une personne ayant survécu aux pensionnats, je comprends l'importance de créer des occasions de participation, de leadership et de prospérité pour les Autochtones. Chez R8dius, je vois comment mon travail contribue non seulement à la réussite des clients, mais aussi à la propriété, aux occasions et à la prospérité des communautés autochtones. »

Grâce aux forces combinées du leadership autochtone et du soutien de Deloitte, R8dius élargit les possibilités, renforce les capacités et contribue à faire progresser la réconciliation économique partout au Canada.



**Gouvernance et
responsabilisation**

Principes directeurs

Nous avons continué de faire progresser notre PAR renouvelé au cours de l'exercice 2026, et notre cadre de gouvernance est demeuré essentiel pour favoriser la responsabilisation, l'intégration et l'incidence à l'échelle de Deloitte. Guidés par nos quatre principes, nous avons continué d'intégrer la réconciliation dans la prise de décisions et la planification des activités.



Leadership inclusif

Renforcer la représentation et les perspectives des Autochtones dans les processus de gouvernance, de consultation et de prise de décisions..



Responsabilité claire et conjointe

Intégrer la responsabilité des engagements pris dans le cadre du PAR à l'échelle de la direction et des équipes afin d'appuyer la prise en charge et les résultats collectifs.



Meilleure intégration à l'ensemble de la stratégie d'affaires

Aligner les engagements de réconciliation sur la planification des activités, l'affectation des ressources et les priorités stratégiques dans l'ensemble du Cabinet.



Mesure des progrès et production de rapports

Maintenir la transparence par la présentation de rapports annuels destinés au public et des mises à jour régulières aux leaders et aux organismes de gouvernance.

Pour appuyer ces principes, le Forum des leaders autochtones et le Comité autochtone stratégique ont continué de fournir des directives, une supervision et une responsabilisation pour la mise en œuvre de notre PAR renouvelé.

Message du Comité autochtone stratégique (CAS)

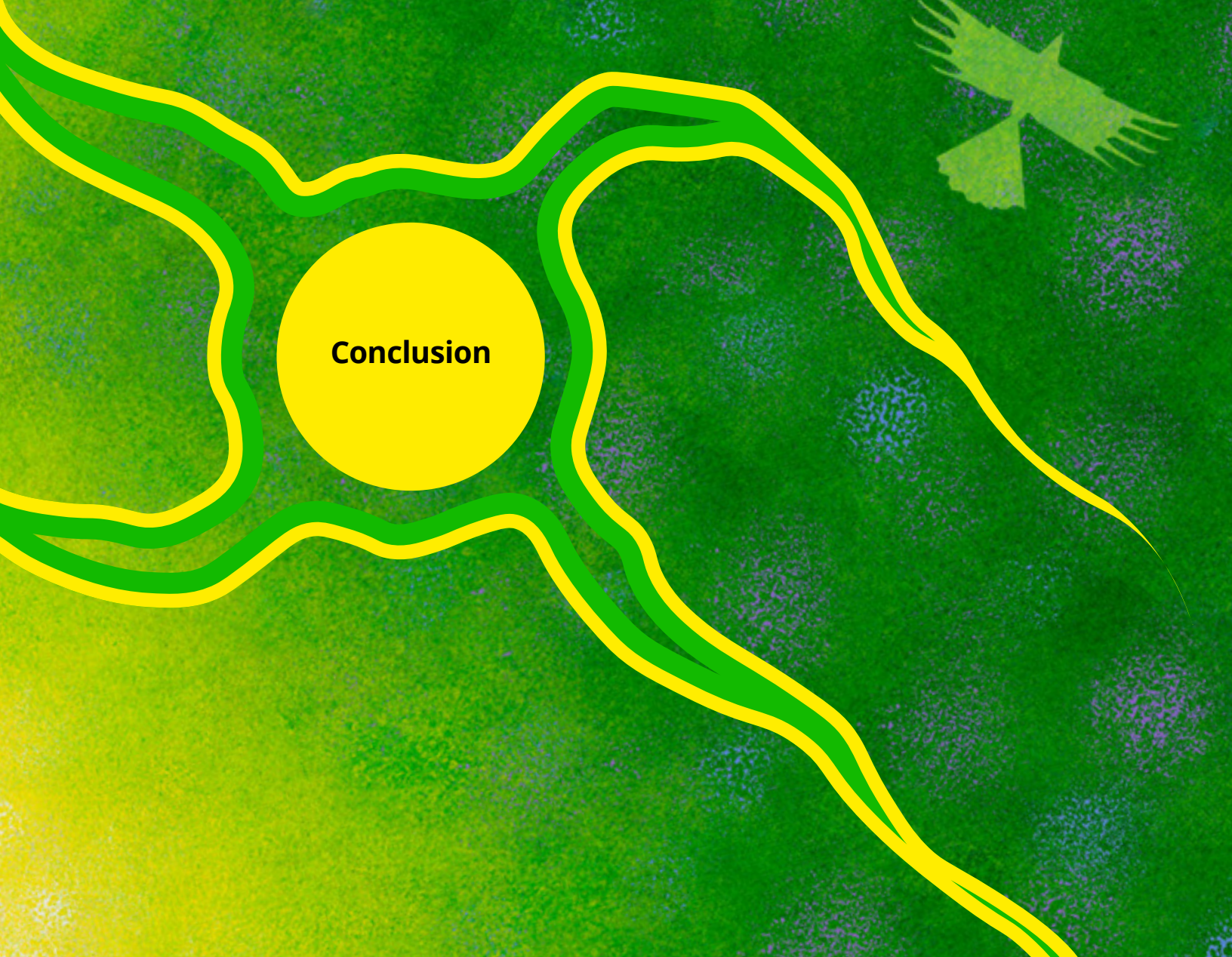
Cette année a marqué une étape importante dans la mise en œuvre de notre PAR renouvelé alors que nous avons renforcé l'intégration des priorités autochtones dans l'ensemble du Cabinet. Grâce à la surveillance continue du Comité autochtone stratégique, nous avons amélioré notre approche en matière de gouvernance et de responsabilisation tout en favorisant un meilleur alignement dans l'ensemble de notre écosystème autochtone, incluant le PAR, la stratégie en matière de talents autochtones, R8dius et l'équipe Édification des Nations.

Au cours de la dernière année, nous nous sommes efforcés de passer de l'établissement de fondements à l'accroissement de l'incidence, en intégrant davantage la réconciliation dans nos stratégies de gestion des talents, d'apprentissage et de perfectionnement, d'approvisionnement et de communauté. En adoptant une approche plus intégrée, nous renforçons la collaboration, améliorons les résultats et créons de meilleures occasions pour les talents, les communautés et les organisations autochtones.



L'obtention de la certification de niveau Or dans le cadre du programme APRA au cours du dernier exercice témoigne non seulement de nos progrès, mais aussi de notre engagement à l'égard de la responsabilisation et de l'amélioration continue. Malgré les changements constants qui se produisent dans un contexte d'affaires dynamique, nous demeurons déterminés à faire progresser la réconciliation en intensifiant le leadership autochtone, en renforçant les systèmes qui favorisent un changement durable et en ayant une incidence mesurable relativement à nos engagements.

- **Sheri Penner**, associée directrice, Raison d'être et durabilité
- **Jolain Foster**, associée directrice, Services-conseils en 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
- **Dean Janvier**, associé, Audit et Certification



Conclusion

Conclusion

Alors que nous soulignons la deuxième année de la mise en œuvre de notre Plan d'action pour la réconciliation renouvelé, nous demeurons déterminés à réaliser ce parcours par des actions significatives, la responsabilisation et la collaboration.

Bien que les progrès ne soient pas toujours linéaires, nous sommes encouragés par les organisations, les entreprises autochtones, les communautés et les leaders qui continuent de se faire les champions de ce qui est possible grâce à la collaboration et à un objectif commun, et de le démontrer. La réconciliation est une responsabilité partagée, et nous reconnaissons qu'il reste encore beaucoup à faire. Nous vous invitons à nous faire part de vos commentaires et à communiquer avec nous à l'adresse Indigenous@deloitte.ca alors que nous poursuivons notre parcours ensemble.

Le leadership en action

Les histoires de leadership en action présentées ci-dessous mettent en lumière des façons dont nos leaders continuent d'avancer sur la voie de la réconciliation.

1. [Why Trust Is the Foundation of Purpose-Driven Leadership](#) (Edmonton Journal, 9 juin 2025 – Alexandra Biron)
2. [Bridging Corporate Culture and Indigenous Ways of Knowing in the Workplace](#) (University of Alberta, 25 juillet 2025 – Nicole Callihoo)
3. [Creating Cultural Safety: Key Lessons from DisruptHR Talks](#) (DisruptHR, 23 septembre 2025 – Nicole Callihoo)
4. [Deloitte Canada devient le premier cabinet de services professionnels à recevoir la plus haute certification concernant le partenariat avec les peuples autochtones et publie son cinquième rapport de mise à jour du Plan d'action pour la réconciliation](#) (Newswire, 15 octobre 2025)
5. [Diriger avec conviction : Anne-Marie Éthier : Façonner son leadership, saisir des opportunités](#) (vidéo de l'Ordre des CPA du Québec – Anne-Marie Ethier)
6. [Vancouver Conference Brings Together Indigenous Leaders and Innovators in Technology](#) (La Presse APT, 19 janvier 2026 – Shauna McAllister)
7. [2025 Indigenous Relations Forum and PAIR Awards](#) (Rapport sur les entreprises autochtones (Conseil canadien pour l'entreprise autochtone, CCEA), pp. 80-81)
8. [Promouvoir les talents et le leadership autochtones : Anne-Marie Éthier souligne l'incidence de l'AFOA Canada](#) (message en anglais sur LinkedIn)



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. 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 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 l'audit et de la certification, de la fiscalité, des services-conseils et des services gérés 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 sociétés affiliées, veuillez consulter www.deloitte.com/ca/apropos.

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

© 2026 Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l. et ses sociétés affiliées.

Conçu et produit par l'Agence | Deloitte Canada. 26-16077600