

Table des matières



Introduction

Reconnaissance relative aux territoires traditionnels

Message de la haute direction

Mesurer notre influence



Pilier commercial

Introduction

Revenus et employés à temps plein (ETP)

Reconnaissance de nos pratiques en matière de talent

Soutien pour le lancement du vaccin contre la COVID-19 au Canada

Créer un avenir plus écologique



Pilier environnemental

Introduction

*Climat*Mondial
Centre d'action pour le climat



Pilier social

Introduction

Nos gens

Raison d'être et valeurs communes

Avantages d'accorder la priorité à nos gens

Groupes de ressources à l'intention des employés

Expériences d'apprentissage

Vers la prochaine normalité

Avancées en matière de diversité, d'équité et d'inclusion

Plan d'action pour la réconciliation

Lutte contre le racisme envers les Noirs

Amélioration de l'accessibilité



Nos communautés

Initiative WorldClass

Une influence marquante tous les jours

Missions pro bono

Réponse mondiale à la COVID-19

Dons et partage

Centre pour l'avenir du Canada

Commandites de Plan de match

Engagement envers les objectifs de développement durable de l'ONU



Gouvernance

Pratiques d'affaires responsables

Faire preuve d'éthique et de transparence

Gestion de l'indépendance et des risques



En un coup d'œil

Liste regroupée et liens vers les points saillants relatifs à l'environnement, à la responsabilité sociale et à la gouvernance

Bien que Deloitte Canada et Deloitte Chili constituent une seule et même entité sur le plan opérationnel, le présent rapport ne rend compte que du travail et des résultats de Deloitte Canada, et ne donne que certains exemples touchant le Chili. Le rapport sur l'incidence de Deloitte Chili de 2021 est accessible en ligne à [Deloitte.ca/impact](https://www.deloitte.ca/impact).

Reconnaissance relative aux territoires traditionnels

Nous reconnaissons que nos bureaux sont situés sur des territoires traditionnels, des territoires couverts par des traités et des territoires non cédés faisant partie de l'Île de la Tortue (Amérique du Nord), et que ces territoires sont toujours habités par de nombreux membres des Premières Nations, des Métis et des Inuits.





Message de la haute direction

Tout en avançant avec confiance vers l'avenir, il est important de réfléchir aux innombrables façons dont nos gens se sont surpassés au cours de la dernière année. En travaillant ensemble, nous avons eu une incidence durable sur nos collectivités au moment où cela importait le plus.

Que ce soit en aidant des entreprises à se maintenir à flot, en organisant et en mettant en œuvre des programmes de vaccination ou en offrant un leadership éclairé et des conseils aux professionnels de la santé, nos équipes n'ont ménagé aucun effort durant la pandémie pour sauver des vies et des emplois. Ce n'est pas surprenant, car la résilience fait partie de l'ADN de notre Cabinet. Notre apport durant la pandémie de COVID-19 et l'année record que nous avons connue resteront longtemps gravés dans nos mémoires.

Après cette période de turbulences, nous amorçons une ère de transformation. Nos clients doivent répondre à une série de questions pressantes : à quoi devrait ressembler l'avenir du travail? Comment créer une société équitable qui fonctionne bien pour tous, pas seulement pour quelques privilégiés? Et, ce qui est peut-être plus urgent, comment agir pour freiner les changements climatiques et léguer

aux futures générations une planète où elles pourront continuer à vivre?

Comme nous l'avons prouvé à maintes reprises, les équipes de Deloitte ont le talent, la passion et l'ingéniosité nécessaires pour construire des bases plus solides sur lesquelles nos gens, nos clients, nos collectivités et notre pays pourront s'appuyer pour prospérer.

Nous nous efforçons d'éliminer les obstacles systémiques auxquels font face des Canadiens et des Chiliens. En 2020, le meurtre de George Floyd a été un moment révélateur pour le monde entier, y compris pour notre Cabinet, qui s'engage à incarner les valeurs qui caractérisent une entreprise antiraciste. Nous avons ratifié l'engagement de l'initiative BlackNorth, qui décrit les mesures que nous prendrons pour lutter contre le racisme. Nous avons créé le Conseil canadien de l'action des Noirs, dont le mandat est

de concrétiser notre vision inclusive et antiraciste. De plus, sachant que nous ne pouvons pas agir seuls, nous avons publié le rapport *Les Noirs au Canada*, qui exhorte les autres entreprises à aller au-delà des déclarations vides de sens et à prendre des mesures concrètes et mesurables pour devenir antiracistes.

Je tiens à préciser que, même si les mots comptent, nous devons aussi y joindre des actes, comme nous le dicte notre raison d'être, qui est d'avoir une influence marquante.

C'est pourquoi nous avons publié une version remaniée de notre *Plan d'action pour la réconciliation*, le premier du genre dans le milieu des affaires canadien, et promis d'agir de façon concrète pour marcher aux côtés des peuples autochtones et bâtir un meilleur pays où tout le monde peut s'épanouir. La découverte continue de tombes anonymes près d'anciens pensionnats du Canada au

cours de la dernière année révèle une vérité dérangeante et ignorée depuis trop longtemps par de nombreux Canadiens. En investissant dans les communautés et les entreprises autochtones, Deloitte ne se contente pas de soutenir un des secteurs d'activité qui croissent le plus rapidement au pays, il donne également suite à sa promesse d'intégrer la réconciliation dans toutes nos activités.

Le Chili amorce aussi une démarche de transformation, qui consiste à réécrire sa constitution, aidé par le leadership éclairé et les conseils que nos équipes fournissent aux parties prenantes pour les aider à tracer une nouvelle voie vers l'avenir. Nos gens participent donc littéralement à cette refonte historique et contribuent à définir l'avenir de ce pays.

Par ailleurs, comme le mentionnait cet été le Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat, la marge de manœuvre dont nous disposons pour stopper le réchauffement planétaire avant qu'il soit trop tard a rétréci. Une action internationale coordonnée est nécessaire dès maintenant. Notre Cabinet a adhéré à *ClimatMondial*, notre stratégie mondiale en matière de climat, dont

l'objectif est de parvenir à la carboneutralité d'ici 2030. Nous souhaitons donner l'exemple dans l'espoir que les mesures que nous adoptons soient reproduites par les organisations qui se soucient véritablement d'inverser les effets nuisibles des émissions de gaz à effet de serre.

Pour donner l'exemple, nous devons aussi nous assurer que nos espaces de travail et notre organisation soient accessibles à tous. C'est pourquoi en janvier, nous avons lancé le *Plan d'action sur l'accessibilité*, qui a pour but de créer un environnement vraiment inclusif. Il consiste notamment à embaucher des personnes handicapées, à offrir des possibilités de formation dans l'ensemble du Cabinet et à servir de modèle pour nos clients. Ces mesures font en sorte que tous nos gens soient sur un pied d'égalité.

Le présent rapport explore ce que font nos gens, notre Cabinet et notre réseau mondial en cette période historique de transformation. En travaillant dans l'unité, nous pouvons créer un avenir plus sain, plus inclusif et plus viable. Nos réalisations de la dernière année m'inspirent et me remplissent d'optimisme quant à notre avenir.

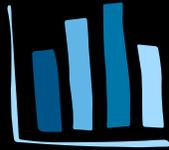
Cordialement,



Anthony Viel
Chef de la direction
Deloitte Canada

Mesurer notre influence

Au cours de la dernière année, Deloitte a trouvé de nouvelles façons de maintenir et de renforcer ses liens, de mesurer son incidence mondiale et de favoriser les progrès sociaux. Ce rapport mesure l'influence du Cabinet selon quatre piliers.



Commercial

S'adapter et innover pour combler les besoins de nos clients.



Environnemental

Surveiller et atténuer notre impact sur l'environnement.



Social

Aider nos gens et nos collectivités à être au mieux.



Gouvernance

Assurer une surveillance efficace et adopter des pratiques d'affaires responsables.

Pilier commercial





Introduction

Toute entreprise doit faire preuve de souplesse pour réussir.

Sa capacité d'apprendre et de s'adapter figure parmi ses plus grands atouts, et est encore plus précieuse durant les périodes imprévisibles. Tout repose sur l'anticipation, l'identification et l'exploitation des occasions.

Au cours de l'année difficile que nous avons connue, nous nous sommes aussi adaptés rapidement afin de combler les besoins de nos clients. Nous nous sommes appuyés sur les technologies dans lesquelles nous avons investi, les relations que nous avons établies et l'innovation que nous avons favorisée.

Tout au long de l'année, Deloitte a trouvé de nouvelles façons de répondre aux exigences de ses clients en puisant dans ses compétences, sa capacité d'innovation et ses relations. Nous avons ainsi aidé nos clients à être résilients, à récupérer et à prospérer.



Revenus et employés à temps plein (ETP)

Effectif



936
associés

11 085
professionnels



Effectif total :
12 021

Revenus

En milliers de dollars canadiens



Exercice 2021
2 778 219 \$

Consultation	
■ Exercice 2021	1 222 332 \$
Audit et Services-conseils en audit	
■ Exercice 2021	561 648 \$
Fiscalité	
■ Exercice 2021	435 722 \$
Conseils financiers	
■ Exercice 2021	293 243 \$
Conseils en gestion des risques	
■ Exercice 2021	287 000 \$



Reconnaissance de nos pratiques en matière de talent

En 2021, nous avons remporté quatre prix nationaux et deux prix régionaux pour nos pratiques en matière de talent. Ces marques de reconnaissance externes soulignent notre engagement à être le meilleur employeur, et l'influence de nos gens.

Canada

- Prix « Best B2B Brand » du magazine *Report on Business*
- Palmarès « Top Companies » de LinkedIn
- Classement des meilleurs employeurs de *Forbes Canada*
- Palmarès « Canada's Most Attractive Employers » d'Universum

Prix régionaux (Amériques)

- Partenaire de l'année en flux de travail des employés
- Partenaire en transformation de l'année



Soutien pour le lancement du vaccin contre la COVID-19 au Canada

Pour protéger le public et commencer les démarches pour sortir de la pandémie, le gouvernement fédéral devait relever un défi urgent : fournir des vaccins à tous les Canadiens admissibles. Les équipes de service à la clientèle de Deloitte Canada ont sauté sur l'occasion de participer à cet effort déterminant.

En janvier 2021, le gouvernement du Canada a confié à Deloitte une mission comprenant deux tâches importantes. La première était de rendre plus fonctionnels les systèmes de technologie de l'information de l'Agence de la santé publique du Canada en matière de surveillance et de couverture. La seconde était de gérer la distribution, l'administration et le suivi de la vaccination contre la COVID-19, et la production de rapports à cet égard.

Ces deux volets permettraient d'élaborer l'infrastructure numérique nécessaire pour assurer la distribution harmonieuse des vaccins contre la COVID-19.

Pourquoi avons-nous sollicité ces mandats? Nous n'étions pas motivés par l'envergure de la mission, mais plutôt par l'incidence qu'elle aurait sur l'avenir du Canada. Nous avons l'expérience, les professionnels qualifiés, les compétences et les ressources nécessaires pour bien accomplir ce travail. C'était la meilleure chose à faire, et nous nous sommes acquittés de cette responsabilité.

En peu de temps, le Cabinet a formé une équipe incroyable de quelque 150 personnes chargées de créer une plateforme de vaccination. En quelques semaines seulement, l'équipe a conçu le système de base, qu'elle continue à améliorer et à gérer encore aujourd'hui.



Chaque professionnel de l'équipe du projet et chaque membre du Cabinet s'est personnellement investi dans la réussite de cette initiative. Tous savaient que ce projet nous rapprocherait de la fin de la pandémie qui a causé tant de problèmes, de souffrances et de deuils au Canada et ailleurs dans le monde.

Les projets relatifs aux vaccins concordaient avec nos valeurs communes et notre principal objectif d'affaires, qui est d'aider le Canada à devenir un pays sain et prospère pour tous. Nous savions que notre contribution ferait une grande différence dans la vie de tous les Canadiens.





Créer un avenir plus écologique

En tant que conseillers chevronnés en matière de développement durable, nous savons que le soutien que nous apportons à nos clients afin de créer un avenir plus écologique est une démarche continue. C'est aussi l'un des défis les plus urgents qu'ont à relever les entreprises actuellement et dont l'effet se fait sentir partout au Canada. Quand un client de longue date de Deloitte a décidé de réduire ses émissions de gaz à effet de serre (GES), il a demandé notre aide.

Cette société nord-américaine du secteur de l'énergie gérant un programme d'immobilisations de plusieurs milliards de dollars dépend beaucoup des énergies fossiles. La réponse aux changements climatiques et la décarbonation des secteurs à fortes émissions de GES sont des priorités mondiales. De plus en plus, les entreprises doivent répondre aux attentes de leurs principales parties prenantes, qui exigent une gestion efficace des risques et des occasions liés aux changements climatiques, y compris les risques physiques et les risques de transition.

Comment pouvons-nous aider ce client du secteur de l'énergie à gérer les risques de transition et à comprendre comment il pouvait s'assurer un avenir carboneutre? Nous savons que nous devrions lui poser des questions difficiles et faire appel aux compétences et aux capacités de son organisation.





Nous avons aidé
la société à identifier des solutions
commerciallement viables et à déterminer
quels projets de réduction de
GES seraient efficaces afin d'établir
une cible fondée sur l'intensité
pour atteindre la

carboneutralité

d'ici 2050.

À cette fin, nous avons utilisé la Solution de décarbonation de Deloitte. Elle nous a permis de réunir diverses données afin de présenter au client plusieurs scénarios de prévision de ses émissions futures, établis en fonction de ses stratégies et de ses plans. Nous lui avons ainsi offert le premier portrait détaillé de ses émissions de carbone prévues, adapté à sa stratégie d'entreprise.

Les experts de Deloitte ont cartographié le risque carbone potentiel de l'entreprise et préparé des scénarios de tarification du carbone, afin de l'aider à comprendre ses vulnérabilités financières dans de multiples territoires. Nous avons aussi présenté une solide analyse de rentabilité l'incitant à passer à l'action, modélisé les avenir possibles et configuré diverses mesures d'efficacité opérationnelle et technologies émergentes. Quel effet ces nouvelles données ont-elles eu sur l'entreprise? Elles lui ont permis d'identifier des solutions commerciallement viables, d'optimiser son portefeuille d'immobilisations et de déterminer quels projets de réduction de GES seraient efficaces afin d'établir une cible fondée sur l'intensité pour atteindre la carboneutralité d'ici 2050.

Notre approche a mis en lumière l'information dont cette société avait besoin pour présenter en toute confiance ses plans de carboneutralité aux investisseurs et lancer une initiative de transition énergétique dans l'ensemble de l'entreprise.

Imaginer l'avenir et les facteurs stratégiques requis pour répondre aux besoins de l'avenir peut être complexe. Par son engagement, Deloitte a transformé ces scénarios en mesures opérationnelles et financières applicables dès aujourd'hui.



Pilier environnemental





Introduction

Le développement durable est une priorité du Cabinet et constitue un exemple concret de la façon dont nous incarnons notre raison d'être.

En 2020, Deloitte a lancé la stratégie *ClimatMondial*. Il s'agit de notre stratégie pour favoriser des choix environnementaux responsables au sein de notre organisation et à l'extérieur, et faire face à l'urgence climatique mondiale en prenant des mesures réalisables, mesurables et fondées sur la science.

Parallèlement, nous habitons nos clients au moyen de notre Centre d'action pour le climat afin de les aider à atteindre zéro émission nette.

Nos initiatives amplifient notre influence. En collaboration avec nos clients et nos communautés, nous repensons et réinventons nos activités afin de créer une économie plus durable.



ClimatMondial



Réduire nos émissions

Atteindre zéro émission nette d'ici 2030



Intégrer le développement durable

Modifier nos politiques internes et nos pratiques



Habiliter nos gens

Former et inspirer les professionnels de Deloitte à agir face aux changements climatiques



Interagir avec les écosystèmes

Interagir avec les écosystèmes pour faire face aux changements climatiques

Mesures que nous prenons

Deloitte vise l'objectif de décarbonation de 1,5 °C; c'est le minimum que nous pouvons faire. Les objectifs de réduction des émissions de carbone de *ClimatMondial* sont validés par [l'initiative Science-Based Targets](#).

Deloitte a réduit de façon importante tous ses types de déplacements au cours de l'exercice 2021. Les changements imposés par la pandémie ainsi que notre capacité à continuer d'offrir de la valeur à nos clients à distance nous ont amenés à réexaminer notre mode d'exploitation.

Nous avons mis en œuvre un modèle hybride qui redéfinit où et comment nos gens collaborent. Ce modèle comprend un engagement à favoriser des déplacements judicieux et utiles, ce qui favorise la réduction de nos émissions relatives aux déplacements. Et ce n'est qu'un aspect de notre action. Pour en savoir plus sur les émissions de gaz à effet de serre et les progrès de Deloitte, lisez le [Global Impact Report](#) (en anglais seulement).



La décarbonation fondée sur des approches scientifiques est essentielle à notre stratégie. Lorsque nous avons pris l'engagement d'atteindre la carboneutralité d'ici 2030, nous savions que nous devrions réduire et éliminer nos émissions de carbone au moyen de mécanismes de marché, y compris les compensations. Durant notre transition, Deloitte a choisi d'acheter des compensations de grande qualité pour les émissions qui n'ont pas été réduites.



Réduire à zéro les émissions de gaz à effet de serre d'ici 2030

- 1 Réduire** de 50 % les émissions liées aux déplacements d'affaires de Deloitte par équivalent temps plein par rapport à l'exercice 2019.
- 2 Compenser** 100 % de nos émissions opérationnelles et liées à nos déplacements d'affaires de l'exercice 2020 (nous sommes en voie de compenser nos émissions de l'exercice 2021).
- 3 Produire** 100 % de l'énergie des installations de Deloitte grâce à de l'énergie renouvelable.
- 4 Établir** des cibles de réduction des émissions fondées sur la science dans la chaîne d'approvisionnement de Deloitte.
- 5 Investir** dans des solutions pertinentes sur le marché pour compenser nos émissions restantes.



Mesures que nous incitons nos gens à prendre

Un des moyens les plus efficaces de promouvoir les façons de lutter contre les changements climatiques est d'encourager nos gens à les adopter. Nous nous efforçons de responsabiliser nos gens afin qu'ils effectuent des choix positifs en matière de climat dans leur vie personnelle et professionnelle et en fassent la promotion dans leurs réseaux personnels.

Pour ce faire, nous misons sur l'apprentissage et la communication. En avril 2021, Deloitte a lancé la campagne #jagis, qui met en lumière les conséquences des décisions que nous prenons, que ce soit à la maison ou dans la manière dont nous nous déplaçons, mangeons et faisons des achats; elle recommande aussi des mesures positives à prendre dès maintenant.

Mesures que nous prenons dans notre écosystème

Même si nos opérations et nos gens peuvent jouer un grand rôle dans notre réponse aux changements climatiques, nous pouvons aussi exercer une grande influence à l'extérieur de notre organisation.

Deloitte mobilise activement les partenaires de son écosystème pour accroître la demande de produits et services responsables. Nous cherchons aussi à supprimer les obstacles qui empêchent de provoquer le changement pour créer des solutions climatiques novatrices pour nos systèmes et nos processus d'exploitation.



Centre d'action pour le climat

Deloitte collabore avec des clients pour qu'ils convertissent leur engagement envers la carboneutralité en actions significatives. En les aidant à devenir des organisations à faible émission de carbone et à exploiter leur potentiel en matière de développement durable, nous aidons le Canada à respecter ses engagements climatiques.

Nous offrons des services en matière de changements climatiques et de développement durable dans cinq grandes catégories :

1. Transition énergétique et décarbonation
2. Risque climatique et adaptation
3. Technologie propre
4. Politique et conformité
5. Rapports et informations à fournir

Tous sont intégrés à ce que nous appelons la transformation en entreprise carboneutre, une approche en cinq phases conçue pour guider nos clients durant leur parcours.

Leur transformation est soutenue par une équipe multidisciplinaire de conseillers axés sur la technologie et par la Solution de décarbonation de Deloitte, un actif technologique qui analyse les voies de la carbonisation, détermine des options de réduction et gère un portefeuille d'occasions à saisir. Cela permet aux clients de déterminer la voie la moins coûteuse vers la carboneutralité.

Deloitte croit que la carboneutralité est une réelle transformation et y participe pleinement. Pour en apprendre davantage, visitez notre [Centre d'action pour le climat](#).



Pilier social



Nos gens



Raison d'être et valeurs communes

Notre raison d'être nous aide à expliquer pourquoi nous existons, alors que nos valeurs communes définissent les comportements attendus de chacun au sein du Cabinet. Les deux vont de pair. Notre priorité reste d'incarner concrètement nos valeurs dans le monde de l'après-pandémie au bénéfice de nos gens, de nos clients, de nos collectivités et de notre pays.

Raison d'être

Avoir une influence marquante. Voilà notre raison d'être, qui guide et unit Deloitte à l'échelle mondiale. Avec l'aide de nos gens et de nos clients, nous avons défini une manière distinctement canadienne et chilienne d'exprimer notre raison d'être :

- Le Cabinet existe pour inspirer et aider nos gens, nos organisations, nos collectivités et nos pays à prospérer.
- Là où nous nous dirigeons : créer un avenir meilleur en accélérant et en élargissant l'accès au savoir.



Valeurs communes

Les racines de Deloitte sont profondes puisqu'elles remontent à 1845. Qu'est-ce qui explique notre longévité et notre influence durable? Elles sont toutes deux directement liées à notre détermination à incarner chaque jour nos valeurs communes.

Ces valeurs guident tout ce que nous faisons chez Deloitte. Elles servent de base commune et solide pour nous unir et définir les comportements essentiels auxquels nous nous attendons dans le cadre de nos interactions afin de nous aider à acquérir la confiance et le respect de nos principales parties prenantes :



Ouvrir la voie

En plus d'être un chef de file au sein de la profession, Deloitte la réinvente pour l'avenir. Nous nous sommes aussi engagés à créer des occasions et à ouvrir la voie vers un monde plus durable.



Servir avec intégrité

Les clients, les organismes de réglementation et le public accordent leur confiance à Deloitte depuis plus de 175 ans. Le maintien de cette confiance est notre responsabilité la plus importante.



Prendre soin les uns des autres

Nous nous entraïdons et accordons la priorité au respect, à l'équité, au perfectionnement et au mieux-être.



Favoriser l'inclusion

Nous excellons lorsque nous favorisons une culture inclusive et que nous souscrivons à la diversité sous toutes ses formes. Nous savons que cela attire les meilleurs talents, favorise l'innovation et nous aide à offrir des solutions bien équilibrées aux clients.



Collaborer pour avoir une influence mesurable

Nous démontrons un esprit de collaboration en misant sur le travail d'équipe entre les services, les régions et les compétences afin d'avoir une influence tangible et mesurable.



Notre raison d'être et nos valeurs communes vont au-delà des mots. Elles s'expriment dans nos choix et nos actions, et définissent notre attitude collective. En les incarnant, nous inspirons et habilitons chacun à faire de son mieux quotidiennement.





Avantages d'accorder la priorité à nos gens



La pandémie a bouleversé nos méthodes de travail. Encore aujourd'hui, nous devons nous conformer à des règles plus ou moins strictes dans nos bureaux et sur nos marchés.

Cette crise a eu diverses conséquences. Certains changements ont été positifs, particulièrement pour les personnes qui ont découvert qu'il est possible de travailler efficacement à distance tout en profitant de plus de flexibilité. Parallèlement, les frontières entre nos vies personnelle et professionnelle sont devenues plus floues, ce qui a nui au bien-être et à l'équilibre entre le travail et la vie personnelle de nos gens.

Devant l'importance de comprendre comment nos gens géraient ces changements en temps réel, nous avons rapidement mis en place des sondages éclairs réguliers. Cela a permis à nos gens de s'exprimer et de nous aider à prendre nos décisions, à adopter de nouvelles façons de les soutenir et à accorder la priorité à leurs nouveaux besoins.

Une fois qu'ils ont clairement exprimé ce qui comptait le plus pour eux, nous avons créé plusieurs nouveaux programmes reposant sur notre solide régime de rémunération totale. Voici les nouvelles initiatives qui ont été lancées en 2020 et 2021 et sont encore offertes à nos gens.





Plus de temps pour se ressourcer et se concentrer

- Neuf jours de congé rémunéré supplémentaires offerts par Deloitte pour bénéficier de longues fins de semaine.
- Accalmies durant l'été et l'hiver pour offrir des périodes plus longues pendant lesquelles tout le monde prend congé en même temps.
- Nouvelles directives et nouveaux outils de soutien ancrés dans les principes de la politique « Se débrancher en toute confiance ».
- Nouvelle pratique standard des vendredis après-midi sans réunion qui permettent à nos gens d'avoir plus de temps pour accomplir des tâches exigeant une attention soutenue et relâcher la pression avant la fin de semaine.



Soutien pour prendre soin de la santé physique et mentale

- Programme *Gratitude envers* nos gens visant à reconnaître les personnes inspirantes qui donnent l'exemple en incarnant notre raison d'être et nos valeurs communes.
- Ajout d'heures COVID-19 payées qui permettent de s'absenter du travail en raison d'une situation personnelle.
- Prise en charge intégrale des majorations de primes d'assurance.
- Plateforme virtuelle qui donne accès à des professionnels de la santé par lien vidéo sécurisé au moyen d'une application mobile ou web.



Nouveaux outils pour aider nos gens à progresser et à travailler plus efficacement

- Engagement d'équipe qui favorise les conversations délibérées au sujet des limites, des objectifs de perfectionnement et des méthodes de travail préférées, et crée un climat de travail en équipe et d'entraide propice à la réussite et au bonheur.
- Outil MyAnalytics, fournissant à nos gens des données et des perspectives personnalisées sur la façon dont ils consacrent leur temps, pour les aider à améliorer leur équilibre travail-vie personnelle en adoptant des habitudes de travail plus saines, en reprenant le temps de se concentrer sur leurs priorités et en adoptant des habitudes de collaboration positives.



Groupes de ressources à l'intention des employés

Les groupes de ressources à l'intention des employés jouent un rôle important, car ils contribuent à favoriser un milieu de travail plus inclusif. Ils permettent à des personnes de tous les services, niveaux et régions de constituer un réseau en fonction d'intérêts communs ou d'affinités. Tout membre de Deloitte peut se joindre à une communauté existante, fonder une section régionale d'une communauté nationale ou en créer une nouvelle.

Cliquez [ici](#) pour consulter la liste complète.



Expériences d'apprentissage

Nous investissons dans le perfectionnement continu de nos gens afin de les aider à étendre leurs connaissances, à parfaire leurs compétences, à faire progresser leur carrière et à mieux servir nos clients.

Notre équipe d'apprentissage et de perfectionnement a réussi à offrir des expériences entièrement virtuelles cette année. Elle a préparé plus de 650 jours de formation auxquels 80 % de notre effectif ont assisté. Les programmes portent sur une foule de sujets allant de l'orientation au leadership, et plusieurs concernent l'inclusion et la diversité. Nous avons également lancé un nouveau programme visant à sensibiliser nos gens aux biais inconscients et à ses conséquences sur le rendement et la prise de décisions.

Tout en amorçant les préparatifs en vue de notre prochaine normalité, nous avons mis l'accent sur des programmes de coaching et d'animation adaptés à un environnement de travail hybride.



> 650

journées d'apprentissage
auprès d'environ
80 % de nos gens.





Vers la prochaine normalité

Dans le cadre de la prochaine normalité, Deloitte adoptera un nouveau modèle de travail hybride.

Le travail évolue. Nos gens nous ont dit qu'ils souhaitent avoir plus de flexibilité et nous les avons écoutés. Le résultat est la prochaine normalité de Deloitte Canada, c'est-à-dire notre modèle de travail hybride.

Le pouvoir de choisir se trouve au cœur de notre prochaine normalité. Il s'inscrit dans un nouvel ensemble d'habitudes et d'attentes ancrées dans la confiance et la collaboration avec les clients. Nos gens détermineront où et comment ils travaillent, que ce soit au bureau, sur le site d'un client ou à la maison.

Notre objectif demeure de produire des résultats optimaux pour nos clients et nos collectivités en mettant davantage l'accent sur le bien-être de nos employés.

Le modèle hybride consiste aussi à faire des choix qui renforcent nos engagements envers le développement durable et notre stratégie [ClimatMondial](#). Cela signifie que nous voyagerons moins et produirons moins d'émissions lors de nos activités quotidiennes. Notre modèle de travail hybride aidera notre organisation à faire des choix environnementaux délibérés et responsables.

Notre prochaine normalité n'est pas fondée sur un modèle rigide. Il s'agit d'un cadre que nous pouvons explorer et appliquer à nos activités. Nous nous attendons à ce que nos choix fassent l'objet de conversations continues et prolongées entre nos équipes et nos clients. Nos gens choisiront le modèle de travail qui offre plus de valeur à nos clients, fournit des résultats plus productifs pour le Cabinet et leur permet, à eux et à leur famille, de mener une vie plus heureuse, plus saine et plus gratifiante.

Apprenez-en davantage sur [l'initiative Prochaine normalité de Deloitte Canada : un modèle de travail hybride fondé sur la flexibilité et le choix](#).





Avancées en matière de diversité, d'équité et d'inclusion

Chez Deloitte, nous comprenons que le fait d'accorder la priorité à la diversité, à l'équité et à l'inclusion est l'approche la plus convenable et la plus avisée. Convenable parce que ces aspects sont une question de justice, de respect et de responsabilisation. Avisée parce que nos succès dans ces domaines favorisent la collaboration, l'innovation et la productivité.

Au cours de la dernière année, nous avons continué à faire progresser la diversité, l'équité et l'inclusion au sein du Cabinet et auprès de nos clients. Par exemple, nous aspirons à ce que notre effectif soit à l'image de la diversité qui caractérise la société contemporaine. Nous avons aussi pris l'engagement de créer une culture où tout le monde a des chances égales de s'épanouir, de se perfectionner et de réussir.

Les meilleures pratiques suivantes en matière de diversité, d'équité et d'inclusion sont intégrées à l'ensemble de nos processus :

- Étendre nos relations avec des organisations externes afin de renforcer notre réserve de talents issus de la diversité.
- Revitaliser notre présence numérique afin que les candidats potentiels s'identifient aux valeurs que nous prônons en matière de talent.
- Favoriser la collaboration entre les équipes afin d'établir des objectifs d'embauche axés sur la diversité et de mesurer les progrès accomplis.
- Moderniser nos systèmes et nos outils afin qu'ils nous permettent de reconnaître, d'accueillir et de mesurer la diversité au sein de notre réserve de talents.
- Collaborer avec nos leaders afin d'acquérir des compétences et des ressources favorisant une embauche axée sur la diversité.



Deloitte Canada a déjà fait d'importants investissements et déployé des efforts ciblés pour les femmes et les personnes racialisées. Nous avons fait des progrès.

Les femmes représentent maintenant :



Cette année, la société a accueilli 54 associés équité et 84 associés salariés, pour un total de 138 leaders canadiens et chiliens inspirants. Ces nouveaux leaders ont été promus à l'interne au sein du Cabinet. Parmi les directeurs principaux et directeurs de service promus au poste d'associé :

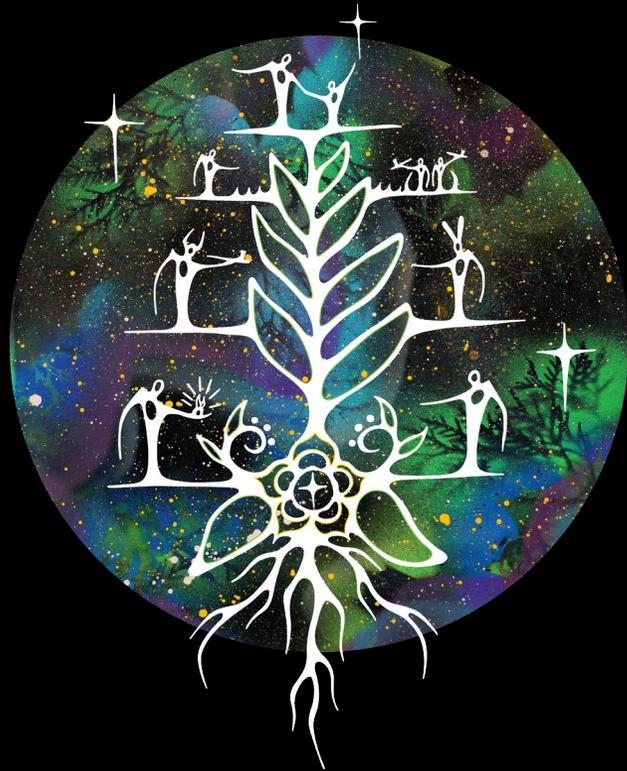


Nous continuons à créer un effectif plus diversifié et inclusif, tout en sachant que nous devons aller encore plus loin pour réaliser nos aspirations. C'est pourquoi nous avons lancé de nouvelles initiatives afin de parrainer et de faire progresser nos leaders, en particulier les femmes et les membres de groupes racialisés, à chaque étape de leur carrière, et d'embaucher des candidats venant d'horizons plus variés.

Les questions de diversité, d'équité et d'inclusion sont des valeurs imbriquées dans notre culture, que partagent tous nos gens, à tous les niveaux. Nous excellons lorsque nous faisons de Deloitte un lieu où chacun peut fournir un rendement optimal tout en restant authentique.



Plan d'action pour la réconciliation



En juin 2021, Deloitte Canada a publié une [mise à jour de son Plan d'action pour la réconciliation : poursuivre sur la voie commune pour la réconciliation](#). Il y est question des progrès accomplis depuis le lancement du plan, le premier de ce type adopté par une entreprise canadienne. Dans la plupart des cas, nous avons surpassé nos objectifs. Cependant, nous savons que la réconciliation est une démarche à long terme comportant parfois des obstacles. Voici ce que nous avons accompli dans nos quatre piliers : éducation, inclusion, emploi et autonomisation économique.

1. Inclusion

Les Services aux clients autochtones de Deloitte ont conçu plusieurs ressources éducatives, notamment des trousseaux d'outils pour les alliés et un guide de rédaction sur la reconnaissance des territoires traditionnels, qui font désormais partie des pratiques courantes dans l'ensemble du Cabinet.

Notre Communauté autochtone et ses alliés offre des webinaires mensuels auxquels assistent plus de 1 000 professionnels de Deloitte. Les thèmes abordés sont variés, allant du mode de vie axé sur les sept enseignements sacrés à la célébration de la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation le 30 septembre (qui ouvre la porte à des conversations sur les pensionnats).





2. Éducation

La sensibilisation aux problèmes et à l'histoire des peuples autochtones constitue le fondement de nos actions. Dans cette optique, nous avons créé une séance de perfectionnement professionnel appelée *Les 4 saisons de la réconciliation*, dont l'objectif était de combler les lacunes en matière d'éducation et d'encourager nos gens à se responsabiliser en cherchant à comprendre l'histoire de notre pays. Cette formation est obligatoire à l'échelle du Cabinet.

À des fins de réciprocité et de coapprentissage, Deloitte et Reconciliation Education ont offert quatre ressources éducatives s'adressant aux enseignants, aux étudiants et aux employés de la bande des Six Nations de Grand River.

L'information est aussi offerte d'autres façons. Grâce à nos collaborations et à nos investissements communautaires, nous avons également rejoint plus de 5 000 jeunes Autochtones dans le cadre de missions pro bono et de projets de bénévolat. Nous avons notamment offert des ateliers d'amélioration des connaissances financières et de cybersécurité, du mentorat et des discussions sur les choix de carrière.



Grâce à nos collaborations et à nos investissements dans les communautés, nous avons soutenu plus de

5 000

jeunes Autochtones dans le cadre de nos initiatives pro bono et bénévoles.



3. Emploi

Nous avons mis l'accent sur la révision et la mise à jour de nos processus et de nos lignes directrices en matière d'acquisition de talents, afin d'accorder la priorité au recrutement et à la rétention de candidats autochtones. De plus, nous continuons à cultiver des relations significatives avec des organisations clés qui soutiennent la prochaine génération de leaders autochtones.

Deloitte est fier de son alliance avec Indspire, un organisme de bienfaisance national dont la vision est d'enrichir le Canada en éduquant les peuples autochtones et en les incitant à se surpasser. Nous avons raffermi cette relation en offrant des bourses additionnelles et en soutenant des programmes offerts à longueur d'année. Nos professionnels offrent gratuitement du mentorat aux étudiants d'Indspire en les sensibilisant aux choix de carrière dans les cabinets de services professionnels et en racontant leur propre parcours pour inspirer les talents de demain.

4. Autonomisation économique

Pour permettre aux communautés et aux entreprises autochtones de se prévaloir d'occasions économiques viables, nous continuons à appuyer et à parrainer le Conseil canadien pour l'entreprise autochtone (CCEA). Deloitte participe aussi à Relations Progressistes avec les Autochtones du CCEA, un programme de certification qui confirme la performance d'une entreprise dans ses relations avec les Autochtones (nous détenons la certification « engagé »).

Notre équipe de l'approvisionnement a créé un site web entièrement consacré aux fournisseurs autochtones afin que nos parties prenantes puissent trouver et choisir des entreprises autochtones certifiées. Pour 2021, nous sommes en voie d'atteindre notre objectif de 5 % d'achat local auprès de fournisseurs autochtones.

Notre alliance avec PQA Testing, une société de tests de logiciels, et son initiative visionnaire PLATO Testing, a donné lieu à plus d'une dizaine d'occasions à saisir auprès de clients dans six provinces. L'objectif de cette alliance est d'intégrer plus de talents autochtones dans le secteur des technologies. Grâce à cette collaboration, les Autochtones ont accès à des emplois intéressants, souvent sans que les candidats soient obligés de quitter leur communauté pour faire carrière.



En 2021, nous sommes en bonne voie d'atteindre notre objectif d'attribuer

5 %

de nos dépenses locales à des fournisseurs autochtones.



Lutte contre le racisme envers les Noirs

Nous voulons créer un milieu de travail plus sûr et plus inclusif, dans lequel nous pouvons nous épanouir et participer à nos réalisations collectives. Un des moyens d'y parvenir est de chercher à abattre les obstacles systémiques auxquels font face les membres de la communauté noire.

Il s'agit là d'un engagement à long terme à l'égard de l'apprentissage, de la croissance et du maintien de la responsabilité qui fait appel à des intervenants internes et externes susceptibles de nous aider à apporter des changements durables. Tandis que le mouvement de soutien aux Noirs et d'éradication du racisme anti-noir se poursuit dans nos collectivités, Deloitte entame des discussions afin de recueillir des perspectives, de partager des expériences et de chercher des solutions pertinentes à appliquer au travail et ailleurs.



Nous avons publié un rapport intitulé *Les Noirs au Canada : reconnaître notre passé, assumer notre présent et changer notre avenir.*



Nous n'avons ménagé aucun effort pour mieux comprendre et éliminer les iniquités et les obstacles structurels, y compris ceux qui existent au sein de notre Cabinet. Pour ce faire, nous avons notamment :

- participé à l'Initiative BlackNorth, qui a pour mission de mettre fin au racisme systémique envers les Noirs ayant une incidence sur tous les aspects de nos vies, en suivant une approche calquée sur celle du monde des affaires;
- créé le Conseil canadien de l'action des Noirs, coprésidé par notre chef de la direction;
- publié un rapport intitulé *Les Noirs au Canada : reconnaître notre passé, assumer notre présent et changer notre avenir*;
- augmenté les formations et les ressources au sein du Cabinet afin de mieux faire connaître les mécanismes, les processus et les responsabilités pour éliminer le racisme, et de rendre compte des incidents liés aux préjugés et au racisme;

- révisé nos pratiques afin d'améliorer la représentation et l'inclusion des Noirs et des personnes issues de la diversité au sein du Cabinet et de la direction;
- conçu des programmes de recrutement et de parrainage pour accroître le nombre de leaders noirs au Cabinet;
- lancé le premier programme de bourses d'études pour étudiants noirs de Deloitte Canada visant à remettre à certains étudiants une bourse de 5 000 \$ pour couvrir les frais de scolarité admissibles et à leur offrir un stage dans l'un de nos bureaux au Canada.

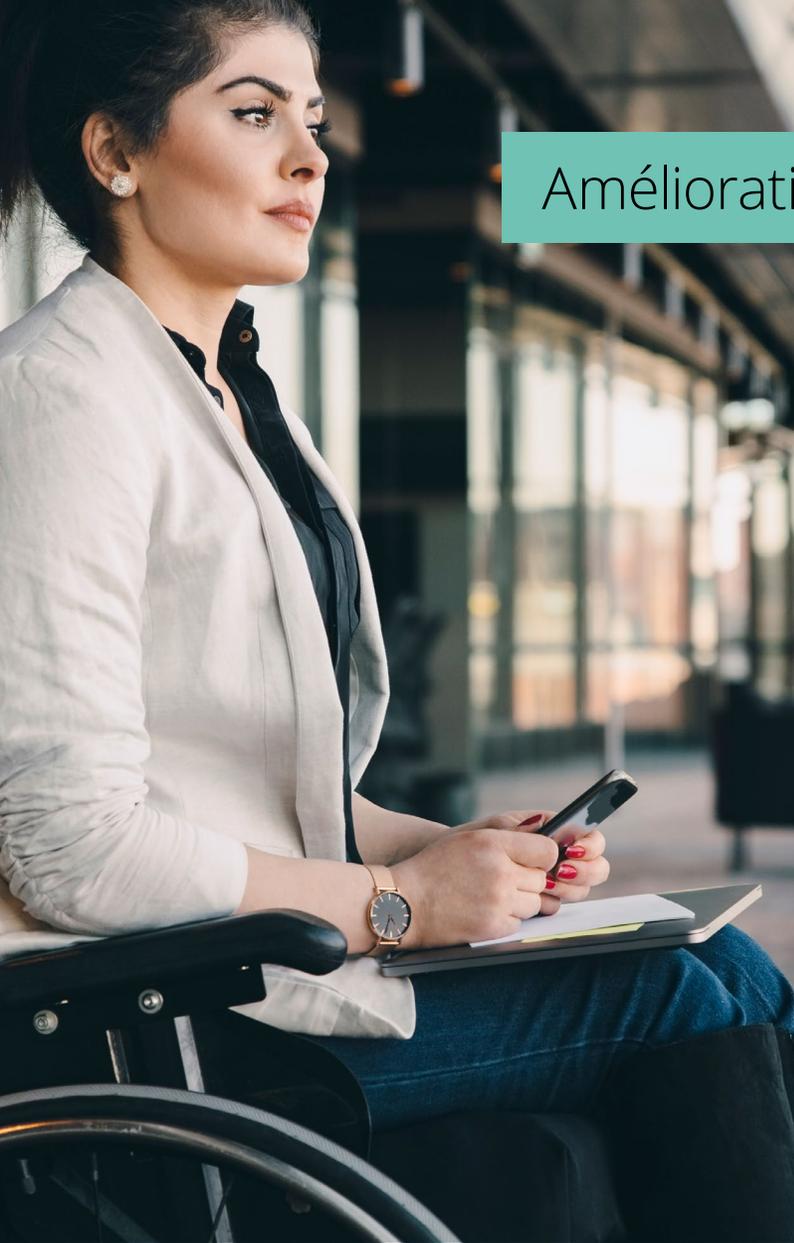


Notre premier programme de bourses d'études pour étudiants noirs de Deloitte Canada a remis à des étudiants sélectionnés une bourse de

5 000 \$

pour couvrir les frais de scolarité admissibles.





Amélioration de l'accessibilité

Nous croyons que l'embauche de personnes handicapées bénéficie à tous. Il est important de recruter parmi le groupe de candidats le plus large possible et de profiter des compétences et des perspectives uniques qu'offrent les personnes de tous les horizons sur le plan professionnel.

Depuis 2018, Deloitte participe aux programmes de recrutement d'organisations partenaires nationales aidant des personnes handicapées. Ces organisations comprennent Prêts, disponibles et capables; l'Institut national canadien pour les aveugles; auticonsult Canada; et les Olympiques spéciaux.



Special Olympics
Olympiques spéciaux
Canada



En janvier 2021, Deloitte a présenté son premier [Plan d'action sur l'accessibilité](#), par lequel il s'engage plus fermement à améliorer l'accessibilité et l'inclusion des personnes handicapées. Ce plan repose sur quatre piliers directeurs comportant chacun des actions spécifiques et mesurables :

- **Environnement inclusif** : Deloitte cherche à créer un milieu de travail sûr et accueillant pour les personnes handicapées. Nous nous sommes engagés à créer une culture inclusive dans tout ce que nous accomplissons.
- **Éducation et sensibilisation** : Deloitte comprend l'importance de la sensibilisation à l'accessibilité par la formation. Nous offrirons des occasions d'apprentissage à notre personnel.
- **Emploi** : Deloitte continuera à engager de nouveaux employés handicapés et à mobiliser et outiller ses employés handicapés actuels afin qu'ils puissent réaliser leur plein potentiel.
- **Marché** : Deloitte cherchera à avoir une incidence positive en inspirant ses clients et en les aidant, ainsi qu'à soutenir des entreprises appartenant à des personnes handicapées.

Deloitte offre aussi des bourses aux étudiants en droit handicapés dans le cadre du programme de bourses de Leaders juridiques pour la diversité et l'inclusion. Neuf étudiants en droit du Canada ont reçu une de ces bourses en 2020, et dix en 2021. Une fois par année, ce programme offre du soutien et des occasions aux personnes ayant un handicap physique, mental, intellectuel et sensoriel qui font des études de premier ou de deuxième cycle en droit au Canada.



Financement de bourses pour des étudiants en droit avec des handicaps grâce à l'organisme Leaders juridiques pour la diversité et l'inclusion.



Nos communautés





Initiative WorldClass

Deloitte s'est engagé à aider les gens à concrétiser leurs aspirations et à trouver une occupation significative dans la nouvelle économie. Les personnes issues de communautés traditionnellement sous-représentées ont besoin de ce coup de pouce. C'est pourquoi il y a trois ans, nous avons lancé l'initiative WorldClass, qui améliore l'accès à l'éducation, au perfectionnement des compétences et aux possibilités professionnelles.

Même si l'année que nous venons de passer a été marquée par l'incertitude et le manque d'interactions en personne, nous avons quand même trouvé des façons d'atteindre nos objectifs en partageant nos compétences et nos expériences professionnelles avec diverses organisations.



À l'échelle mondiale,
Deloitte s'est fixé l'objectif
de donner un avenir
positif à

**cent
millions**

de personnes
d'ici 2030.





Dans le cadre de WorldClass,
le Canada s'est engagé à aider

deux millions

de personnes d'ici 2030.



Durant l'exercice 2021,
nous avons soutenu

434 795

personnes.

Cela porte à 1,1 million
le nombre de vies que
l'initiative WorldClass
a changées depuis
sa création.

En mai 2021, Deloitte a annoncé le lancement du WorldClass Education Challenge, un défi pendant lequel des enseignants, des entrepreneurs et des innovateurs ont été invités à collaborer avec des professionnels de Deloitte pour qu'un plus grand nombre d'étudiants du monde entier ait accès à une éducation de qualité. L'objectif principal était de trouver des solutions en Afrique et en Asie, où la majorité de la population mondiale d'enfants et de jeunes vivront et étudieront au cours de la prochaine décennie.

Deloitte s'est allié à la plateforme UpLink du Forum économique mondial pour explorer, financer et mettre en œuvre de nouvelles méthodes éducatives qui ont fait leurs preuves durant la pandémie.

C'est avec plaisir que nous avons invité un groupe d'innovateurs à participer à un programme d'un an, au cours duquel Deloitte offrira des services pro bono et du soutien financier d'une valeur pouvant atteindre un million de dollars américains, pour mettre en œuvre leurs solutions. Pour voir la liste des innovateurs choisis, allez à [Innovateurs de l'Education Challenge](#).

L'Education Challenge s'inscrit dans l'initiative WorldClass de Deloitte visant à offrir un meilleur accès à des possibilités de formation et d'acquisition de compétences de qualité.



Une influence marquante tous les jours

Comment pouvez-vous « avoir une influence marquante chaque jour »? C'est ainsi que nous décrivons le modèle de bénévolat continu et significatif de Deloitte. Nous encourageons nos gens à interagir avec leur collectivité et à s'y engager à longueur d'année. Ils peuvent mettre à contribution leurs compétences et leurs expériences pour changer concrètement les choses. Notre modèle soutient des projets de bénévolat et offre des ressources et des congés payés aux personnes qui souhaitent démarrer leur propre projet.



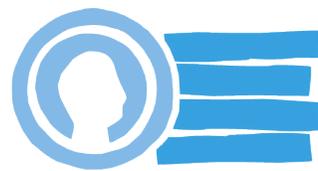
Au total,
les gens de Deloitte
ont donné

20 169

heures pour avoir
une influence marquante
dans la collectivité.



La pandémie n'a fait qu'exacerber les inégalités en matière d'éducation, les taux de chômage et les écarts de compétences, tant pour les étudiants que les adultes. Les professionnels de Deloitte font une réelle différence. Ils ont notamment aidé des élèves de première année à besoins élevés à améliorer leur niveau de lecture en suivant un programme virtuel. Ils ont servi de mentors à des étudiants d'université et à de jeunes adultes pour améliorer leur employabilité. Ils ont aussi offert à des adultes plus âgés des formations en littératie numérique et en technologie afin qu'ils puissent garder le contact durant la pandémie. Ce ne sont là que quelques exemples de ce que nos gens font pour *avoir une influence marquante* tous les jours.



6 151

heures de bénévolat dans le cadre d'initiatives axées sur les compétences.



1 077

professionnels de Deloitte ont participé à une occasion ayant une influence marquante dans la collectivité.



Missions pro bono

Nos missions pro bono tirent parti de notre plus grande ressource : les compétences professionnelles et l'expertise de nos gens. Par leur apport, ils aident des organismes communautaires à remplir leur mandat, font valoir les services de notre Cabinet et mettent en évidence notre engagement social.

Notre programme pro bono offre aussi à nos gens d'intéressantes occasions de se perfectionner. L'attribution de rôles évolutifs et d'affectations interservices favorise l'engagement de nos talents, car elle leur permet de faire un travail qui les passionne.

Dans le cadre des partenariats de la société, Deloitte cultive pendant plusieurs années des relations avec certaines organisations afin de les aider à surmonter des problèmes d'affaires et à adopter des modes d'exploitation plus efficaces et plus efficaces, tout comme nous le faisons pour nos clients. Grâce à notre Fonds d'innovation sociale, Deloitte soutient les participations à des missions pro bono qui auront une incidence positive sur de nombreuses vies et qui s'attaqueront à certains des plus grands défis sociaux liés à l'éducation et à l'emploi.



Au cours de l'exercice 2021, Deloitte a offert des services pro bono d'une valeur supérieure à 2,2 M\$ à des organismes sans but lucratif de partout au Canada. En voici trois exemples.

Jeunes entreprises du Canada

Depuis plusieurs années, Deloitte soutient le programme numérique national de Jeunes entreprises du Canada par l'intermédiaire des partenariats de la Société. La pandémie a perturbé l'apprentissage des enfants et des jeunes d'un bout à l'autre du pays. Grâce à l'aide que nous avons fournie pour implanter une plateforme numérique, Jeunes entreprises peut offrir des cours d'amélioration des connaissances financières, d'entrepreneuriat et de préparation de carrière. Nous avons aussi contribué à la numérisation et l'amélioration des principaux documents liés aux programmes afin que les étudiants canadiens aient accès à plus de contenu.

Depuis le début de 2020, plus de 50 000 jeunes ont étudié en utilisant la plateforme numérique Campus JA ou en profitant de programmes en classe animés par le biais du portail.

Friends of Ruby

Cet organisme de Toronto se consacre au mieux-être des jeunes (âgés de 16 à 29 ans) de la communauté LGBTQI2S en offrant des services concernant la santé mentale, l'aide sociale, l'emploi et le logement. Friends of Ruby souhaitait prendre rapidement de l'expansion afin d'accentuer les effets bénéfiques qu'il a sur la collectivité, malgré ses ressources limitées.

Deloitte l'a aidé à créer un modèle d'exploitation avant-gardiste, fondé sur son propre modèle de l'Avenir du travail, et a travaillé en étroite collaboration avec lui pour définir sa future expérience en matière de talent. Nous avons notamment élaboré un plan pour structurer ses équipes, un processus de gouvernance interne, un cadre pour utiliser des méthodes de travail agiles ainsi que des modèles de maturité leader/équipe et des cheminements de rehaussement des compétences.

Friends of Ruby avait des listes d'attente pour tous ses services. Grâce à notre aide, il prévoit doubler le nombre de participants à ses programmes en ajoutant 800 jeunes chaque année, tout en poursuivant sa croissance au cours des prochaines années.



Depuis le début de l'année 2020,
plus de

50 000

jeunes ont appris directement
grâce à la plateforme numérique
Campus JA ou à des programmes
en classe animés par
l'intermédiaire du portail.



East Preston Empowerment Academy

En Nouvelle-Écosse, l'EPEA a pour mission d'habiliter les membres de sa collectivité en leur procurant les compétences, les outils et la confiance nécessaires pour réaliser leur rêve de toute une vie. En collaboration avec l'Initiative BlackNorth, l'équipe responsable des missions pro bono de Deloitte a mené une étude d'impact social et économique. Ce projet comprenait une analyse quantitative de la contribution économique de l'EPEA et une évaluation des avantages socioéconomiques généraux de ses activités de 2016 à 2020.

Les résultats de cette analyse ont révélé que les programmes de l'EPEA contribuent à atténuer les inégalités régionales historiques sur le plan de l'éducation et du marché de l'emploi et procurent des avantages communautaires et économiques à long terme. Elle a été très utile à l'EPEA pour obtenir du financement et préparer son expansion, toujours dans le but de favoriser une société plus juste et équitable.



9 478

heures travaillées dans le cadre de projets pro bono.



Deloitte a fait don de plus de

2,2 M\$

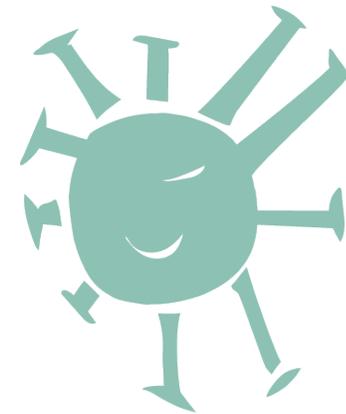
à des services pro bono offerts à des organismes sans but lucratif au Canada.

Notre Fonds d'innovation sociale soutient des missions pro bono qui auront une influence positive auprès de nombreuses personnes et qui feront face à certains des plus importants défis de la société en matière d'éducation et d'emploi.



Réponse mondiale à la pandémie de COVID-19

Deloitte a consacré d'importantes ressources afin de [combattre la COVID-19](#) à l'échelle mondiale, au pays et dans nos régions. Par exemple, nous avons lancé un projet pilote en collaboration avec l'État du Haryana en Inde afin de faciliter la prestation de soins de santé dans les régions rurales. Ce projet avait pour but de fournir aux personnes touchées par la pandémie l'information et le soutien nécessaires pour se soigner chez elles, ce qui a libéré des lits d'hôpitaux pour traiter des personnes gravement malades. Deloitte Afrique s'allie à des organisations donatrices internationales, des ministères de la santé, des entreprises du secteur privé et des organismes non gouvernementaux (ONG) afin de comprendre les défis locaux et l'aide que nous pouvons apporter. Deloitte Brésil a aussi travaillé en étroite collaboration avec des organismes communautaires afin de fournir de la nourriture à plus de 10 000 familles vulnérables souffrant d'insécurité alimentaire et de faim en raison de la pandémie.



Ces efforts auront pour effet d'accroître l'équité en matière de santé dans nos collectivités et d'offrir de meilleurs soins de santé là où les besoins sont les plus criants.

Pour en savoir plus sur notre réponse mondiale, consultez ce site : [Aide aux collectivités touchées par la pandémie](#).



Dons et partage

Aide financière



7 M\$

en dons recueillis,
y compris les dons du
Cabinet et les fonds
amassés durant notre
campagne annuelle de
dons en milieu de travail.



Une valeur de
3,3 M\$

en heures
de bénévolat et
de services pro bono.



Dons en nature de
17 782 \$

(les restrictions liées à
la COVID-19 ont eu des
répercussions sur les dons
en nature au cours
de l'exercice 2021).





Centre pour l'avenir du Canada

Comment notre pays peut-il devenir le meilleur endroit au monde où vivre et travailler? Fondé en 2015, le Centre pour l'avenir du Canada supervise les efforts déployés par Deloitte Canada pour répondre à cette question. Nous menons des recherches inédites, rédigeons des documents de leadership éclairé et préparons des analyses des politiques publiques afin de rehausser le niveau des discussions et des décisions sur des sujets cruciaux pour l'avenir du Canada.

La COVID-19 a rendu plus nécessaire l'acquisition de connaissances ciblées sur les moyens à prendre pour que tous les Canadiens accèdent à une plus grande prospérité. Face à cette réalité, le Centre pour l'avenir du Canada a lancé une série de rapports sous la bannière *Catalyseur*. Cette série comprend un rapport détaillé assorti de

recommandations sur les mesures que le Canada peut prendre pour assurer un meilleur avenir à nos gens, industries et systèmes sociaux. Des exposés de politique sont également créés pour aborder des problèmes ponctuels et pertinents tels que la façon de s'assurer que le Canada sera le meilleur endroit au monde où vieillir d'ici 2030.

Les recherches, les prévisions et les recommandations relatives aux politiques publiques du programme *Catalyseur* de Deloitte reposent sur des modélisations macroéconomiques et s'inspirent de conversations que nous avons eues avec des Canadiens, depuis les étudiants jusqu'aux chefs d'entreprise. Elles permettent à Deloitte de susciter un dialogue avec le milieu des affaires, afin qu'il prenne des mesures concrètes pour créer un meilleur avenir, ainsi qu'avec les gouvernements de partout au Canada, afin qu'ils définissent notre parcours en tant que nation.



Tandis qu'une nouvelle normalité post-pandémique s'installe, Deloitte continuera à participer au débat par le biais de son Centre pour l'avenir du Canada. Nous sommes heureux d'avoir l'occasion de définir les enjeux qui influenceront sur la croissance et la prospérité canadiennes, en produisant des recherches originales et des analyses de politiques qui mettent à profit les perspectives uniques de Deloitte. Cette démarche est essentielle à notre raison d'être, qui est d'avoir une influence marquante, non seulement pour nos clients et nos gens, mais aussi pour notre pays.

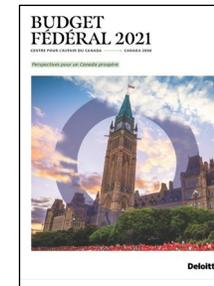
Voici quelques exemples concrets de notre influence :



[Une vision pour un Canada prospère en 2030](#) – Dans ce rapport, nous présentons les défis à relever au cours de la prochaine décennie et les mesures audacieuses nécessaires maintenant pour nous mettre sur la bonne voie.

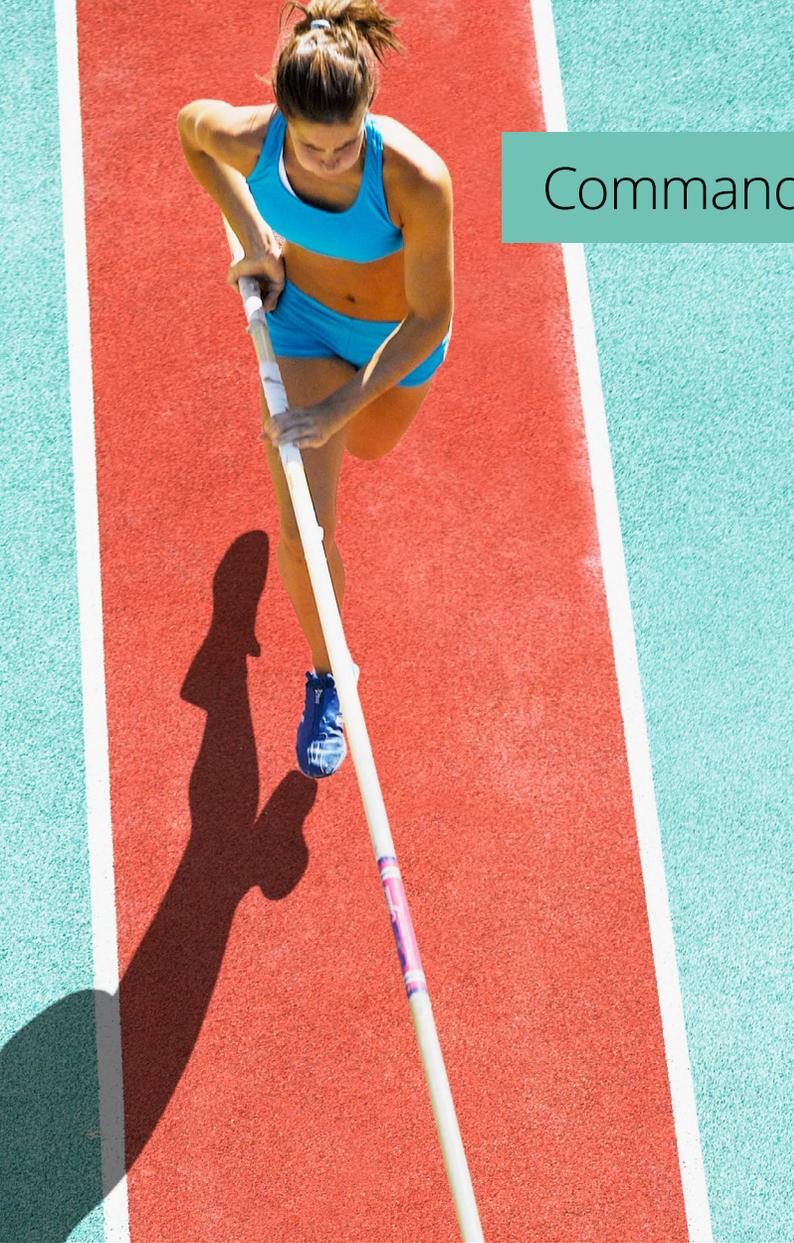


[Faire du Canada le meilleur endroit au monde où vieillir d'ici 2030 : une stratégie centrée sur les aînés](#) – Les aînés ont été touchés de façon disproportionnée par la pandémie. Ce document décrit la vision de Deloitte axée sur un nouvel écosystème de soins aux aînés qui donne la priorité aux besoins de cette tranche de la population.



[Budget fédéral de 2021 : perspectives pour un Canada prospère](#) – Notre analyse fait ressortir les choix que le gouvernement fédéral a faits après la pandémie et l'incidence que les initiatives présentées dans le budget auront sur la prospérité du Canada une fois la crise pandémique passée.





Commandite de Plan de match

Deloitte est un fier commanditaire de l'équipe olympique canadienne depuis les Jeux de 2010 à Vancouver. Cela concorde d'ailleurs avec notre engagement envers la diversité, l'inclusion, l'éducation et les possibilités qu'offre le sport au Canada.

Deloitte est fier d'être le partenaire fondateur de [Plan de match](#), un programme de transition et de mieux-être pour les athlètes de haut niveau. Dans le cadre de ce partenariat, nous collaborons avec Plan de match afin de créer des événements, d'embaucher des athlètes et d'élaborer les capacités technologiques nécessaires pour assurer l'adaptabilité du programme. Au cours de la dernière année seulement, 1 778 athlètes ont participé aux programmes de Plan de match pour un total de 5 481 projets.

« Tous les athlètes qui prennent leur retraite du sport amorcent une démarche afin de changer leur identité. Plan de match est l'une des rares constantes dans leur transition. »

Rob Denault,
Analyste commercial, Monitor Deloitte
Participant au programme

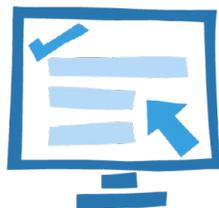




87
athlètes



23
clients



23
participants internes

La journée canadienne Plan de match est un événement annuel qui offre une plateforme utile aux athlètes olympiques et paralympiques et aux membres des équipes nationales du Canada. Elle leur permet d'établir des liens, d'explorer de nouveaux parcours de carrière, d'élargir leur réseau professionnel et d'obtenir des outils précieux pour renforcer leur confiance en prévision de la prochaine étape de leur carrière. La journée de cette année, qui s'est déroulée de façon virtuelle, a attiré 133 participants.

Le programme Expérience de travail de Plan de match, qui est soutenu par Deloitte, offre aux athlètes la possibilité de commencer une deuxième carrière. Les participants acquièrent une expérience pratique en entreprise pendant laquelle ils peuvent se découvrir une nouvelle passion en lien avec leurs compétences sportives. Au cours de la dernière année, 6 athlètes ont participé à ce programme de 16 semaines. Le Cabinet a ensuite offert un emploi à temps plein à quatre d'entre eux (les deux autres ont repris leurs études postsecondaires).

« Lorsque j'ai amorcé ma transition après ma carrière d'athlète, de nombreux conseillers et mentors m'ont rappelé que mes compétences dans le domaine du sport étaient transférables. J'ignorais encore à quel point ma vie d'athlète, en plus de m'apprendre à travailler avec acharnement, m'avait préparée à faire carrière chez Deloitte, raconte Thea Culley, conseillère, Capital humain.

« Le sport m'a appris que j'acceptais bien la rétroaction, que je travaillais bien en équipe et que je savais gérer des priorités concurrentes. Rien de cela n'aurait été aussi clair si je n'avais pas participé au programme Plan de match, qui m'a fait prendre conscience de mes forces et des aspects que je devais améliorer. »

Nous pouvons aider les athlètes canadiens à créer un meilleur avenir avant, pendant et après leur carrière dans un sport d'élite, tant pour eux que pour leur collectivité. Nous croyons que ce programme nous permet d'avoir une influence marquante en faisant la promotion d'une vie plus saine et plus active au Canada, où l'excellence sportive se traduit par la réussite dans la vie.



Engagement envers les objectifs de développement durable de l'ONU



Les objectifs de développement durable de l'ONU invitent les gouvernements, la société et les entreprises à s'engager à résoudre les 17 problèmes les plus sérieux dans le monde d'ici 2030. Deloitte Canada s'engage à faire progresser cinq grands objectifs mondiaux :



Gouvernance



Faire preuve d'éthique et de transparence

Le [Code d'éthique de Deloitte mondial](#) est notre « boussole » éthique et guide tout ce que nous faisons chez Deloitte. De même, notre [code d'éthique à l'intention des fournisseurs](#) énonce les principes et les attentes à l'égard des tiers avec lesquels nous traitons.

Nous continuons à consolider notre excellente culture d'éthique en rehaussant la sensibilisation et la transparence. Dans notre sondage sur l'éthique réalisé en 2021, 97 % des participants ont déclaré que Deloitte était un milieu de travail éthique.

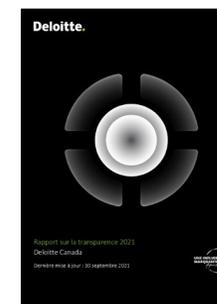
Deloitte met à la disposition de ses associés, de ses employés et de tierces parties des voies de communication qui permettent de signaler des problèmes ou de possibles cas d'inconduite. Par exemple, nos gens peuvent communiquer avec la [ligne d'assistance déontologique](#) pour faire des signalements de façon anonyme.

Tous les professionnels de Deloitte sont tenus de suivre les cours de formation sur l'éthique et la lutte contre la discrimination, le harcèlement et la corruption. De plus,

Deloitte encourage ses gens à signaler tout incident qui va à l'encontre du code d'éthique du Cabinet dont ils sont victimes ou témoins.

Durant l'exercice 2021, nous avons reçu 111 signalements par ces voies de communication. Cela démontre que nos gens connaissent l'existence de nos systèmes de signalement fiables et sont prêts à les utiliser.

Parmi ces rapports, 82 étaient liés à des allégations de comportements contraires à l'éthique et les autres étaient des demandes de renseignements ou des questions qui ne se rapportaient pas à la déontologie. Toutes les questions de déontologie ont fait l'objet d'un examen en détail et environ la moitié de ces allégations ont été prouvées. Des mesures ont été prises, soit pour remédier à des violations prouvées de notre code d'éthique ou de nos politiques, soit pour répondre à d'autres préoccupations soulevées au cours d'une enquête.



Le Rapport sur la transparence de Deloitte Canada présente un aperçu de notre structure juridique, de notre gouvernance, de nos principes en matière de déontologie et d'indépendance, ainsi que de nos procédures de contrôle qualité. Il décrit également les mesures que nous avons mises en œuvre pour continuellement améliorer la qualité de l'audit et être chef de file dans notre profession. [Téléchargez le rapport ici.](#)



Gestion de l'indépendance et des risques

Le maintien de l'esprit critique et de l'objectivité professionnelle constitue pour Deloitte l'une des meilleures façons d'agir dans l'intérêt de ses clients et de la société.

Pour chaque mission, chaque relation et chaque nouveauté, les gens de Deloitte respectent les exigences du programme d'indépendance du Cabinet. Ils apprennent également l'importance de maintenir l'indépendance professionnelle et personnelle par du coaching, des programmes d'apprentissage et de mentorat, le renforcement de la conformité tout au long de l'année et des vérifications annuelles de la conformité.

Chez Deloitte, l'atteinte d'un niveau de qualité uniforme dans tous nos audits est une conviction profonde. Nous faisons connaître notre point de vue en évolution constante sur ce qui constitue un audit de qualité, les mesures que nous prenons actuellement pour atteindre nos objectifs de qualité et optimiser nos processus, ainsi que l'avenir de notre profession.



En un
coup d'œil



Points saillants relatifs à l'environnement, à la responsabilité sociale et à la gouvernance au cours de l'exercice 2021

Action collective pour *ClimatMondial*



Deloitte s'engage à atteindre l'objectif de décarbonation de 1,5 °C, conformément à l'initiative Science-Based Targets.



Produire 100 % de notre énergie grâce à de l'énergie renouvelable.



Compenser 100 % de nos émissions opérationnelles et liées à nos déplacements d'affaires de l'exercice 2020; nous sommes en voie de compenser nos émissions de l'exercice 2021.

Éthique et transparence



Dans notre sondage sur l'éthique réalisé en 2021, 97 % des participants ont déclaré que Deloitte était un milieu de travail éthique.

Revenus



2 778 219 \$ CA
(en milliers) au cours de l'ex. 2021

Effectif



936 associés
11 085 professionnels
Effectif total : 12 021

Diversité, équité et inclusion



Cette année, la société a accueilli 54 associés équité et 84 associés salariés, pour un total de 138 leaders canadiens et chiliens inspirants. Ces nouveaux leaders ont été promus à l'interne au sein du Cabinet. Parmi les directeurs principaux et directeurs de service promus au poste d'associé :

45 % sont des femmes
55 % sont des hommes
29 % sont des personnes racisées



Les femmes représentent maintenant :
30 % des associés
21 % des rôles de leader
50 % des membres du Conseil d'administration
45 % des membres de la direction

WorldClass



Dans le cadre de WorldClass, le Canada s'est engagé à aider 2 millions de personnes d'ici 2030.

Dans le cadre de WorldClass, nous avons soutenu 434 795 personnes.

Cela porte à 1,1 million le nombre de vies que l'initiative WorldClass a changées depuis sa création.

Apprentissage



>650 journées d'apprentissage auprès d'environ 80 % de nos gens.

Collectivité



Nous avons soutenu plus de 5 000 jeunes Autochtones dans le cadre de nos initiatives pro bono et bénévoles.



Programme de bourses d'études pour étudiants noirs de Deloitte Canada de 5 000 \$



Financement de bourses pour des étudiants en droit dans le cadre du programme de bourses de Leaders juridiques pour la diversité et l'inclusion.

Dons et partage



7 M\$ en dons recueillis, y compris les dons du Cabinet et les fonds amassés durant notre campagne annuelle de dons en milieu de travail.



Une valeur de 3,3 M\$ en heures de bénévolat et de services pro bono.

Dons en nature de 17 782 \$.

Missions pro bono



9 478 heures travaillées dans le cadre de projets pro bono.



Deloitte a fait don de 2,2 M\$ à des services pro bono offerts à des organismes sans but lucratif au Canada.

Impact tous les jours



1 077 professionnels de Deloitte ont participé à une occasion ayant une influence marquante dans la collectivité.



Au total, les gens de Deloitte ont offert 20,169 heures pour avoir une influence marquante dans la collectivité.

Journée nationale Plan de match



Participants :
87 athlètes 23 clients 23 professionnels





À propos de Deloitte

Deloitte offre des services dans les domaines de l'audit et de la certification, de la consultation, des conseils financiers, des conseils en gestion des risques, de la fiscalité et d'autres services connexes à de nombreuses sociétés ouvertes et fermées dans différents secteurs. Deloitte sert quatre entreprises sur cinq du palmarès Fortune Global 500^{MD} par l'intermédiaire de son réseau mondial de cabinets membres dans plus de 150 pays et territoires, qui offre les compétences de renommée mondiale, le savoir et les services dont les clients ont besoin pour surmonter les défis d'entreprise les plus complexes. 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 une description détaillée de la structure juridique de Deloitte Touche Tohmatsu Limited et de ses sociétés membres, voir www.deloitte.com/ca/apropos.

Notre raison d'être mondiale est d'avoir une influence marquante. Chez Deloitte Canada, cela se traduit par la création d'un avenir meilleur en accélérant et en élargissant l'accès au savoir. Nous croyons que nous pouvons concrétiser cette raison d'être en incarnant nos valeurs communes qui sont d'ouvrir la voie, de servir avec intégrité, de prendre soin les uns des autres, de favoriser l'inclusion et de collaborer pour avoir une influence mesurable.

Pour en apprendre davantage sur les quelque 330 000 professionnels de Deloitte, dont plus de 11 000 font partie du cabinet canadien, veuillez nous suivre sur [LinkedIn](#), [Twitter](#), [Instagram](#) ou [Facebook](#).

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

Conçu et produit par L'Agence | Deloitte Canada. 21-4263983