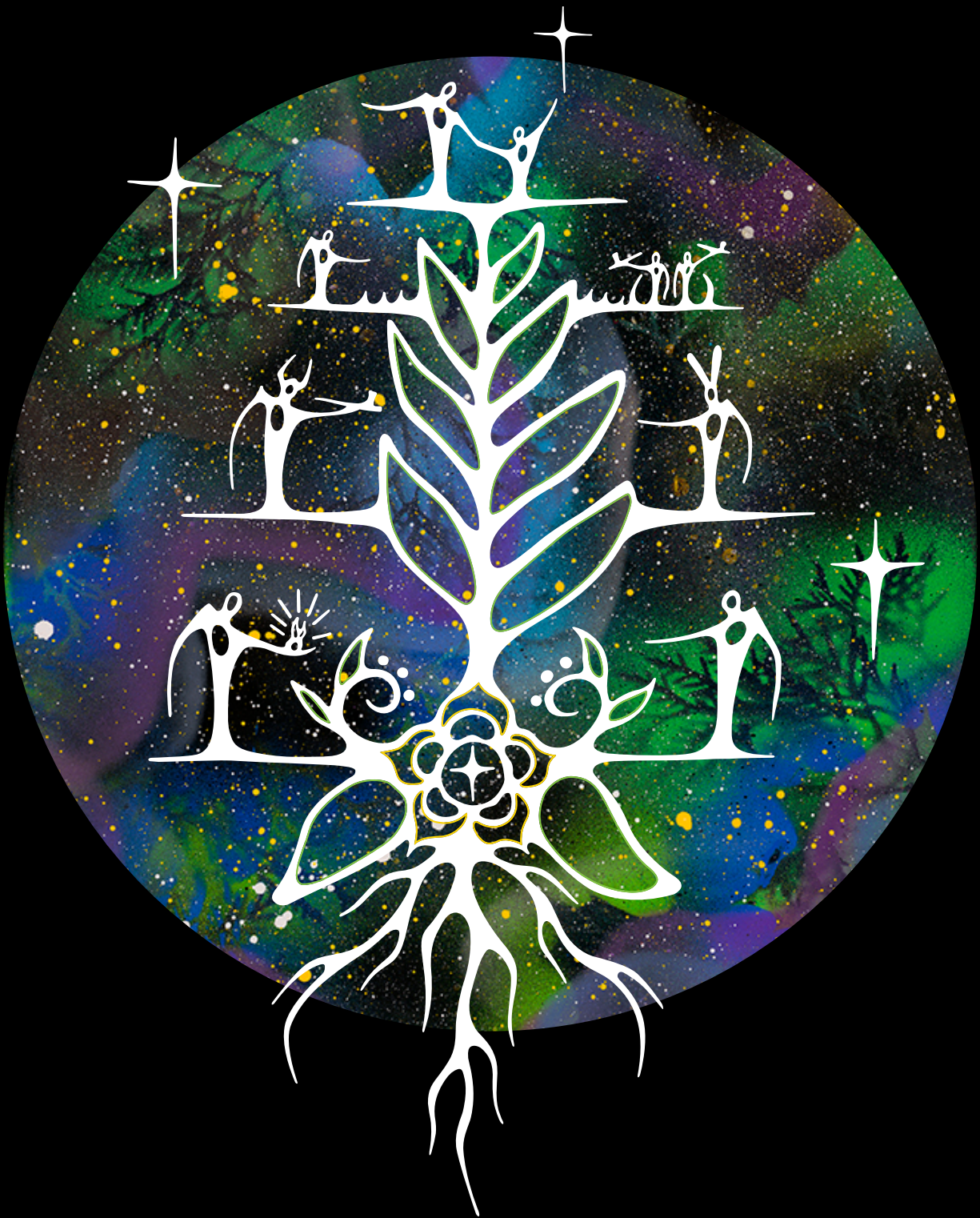




Tracer une voie commune pour la réconciliation
Plan d'action pour la réconciliation de Deloitte



À propos de l'artiste

Nyle Miigizi Johnston est un artiste anishinaabe et un conteur visuel du territoire des Grands Lacs. Originaire des Premières Nations de Cape Croker, il s'inspire souvent de l'école d'art Ojibwe des Woodlands pour combiner ses traditions culturelles avec des messages universels d'amour, de bienveillance, de justice et de protection de la Terre nourricière, de même que des thèmes plus personnels d'identité et de guérison.





Messages de nos leaders	2
Le devoir de réconciliation du Canada	3
Appels à l'action : Entreprises et réconciliation	4
Notre approche	6
Notre vision pour la réconciliation	6
Nos objectifs	7
Où nous en sommes	9
Comment nous participons	10
Piliers directeurs pour notre leadership	12
Actions pour la réconciliation par pilier	15
Gouvernance et responsabilisation	20
Comment nous y arriverons : notre gouvernance et notre structure hiérarchique	21
Rejoignez-nous	23





« Cette image est un *Saemauh*, un plant de tabac. Il est dessiné dans le style pictographique Ojibwe, que nous utilisons pour transmettre notre héritage du conte de génération en génération. Les sept feuilles représentent les sept principes moraux que le peuple anishinaabe applique pour assurer un équilibre avec toute la création, soit l'amour, le courage, la vérité, le respect, l'humilité, la sagesse et l'honnêteté. Le plan d'action pour la réconciliation de Deloitte repose sur quatre piliers, et ce plant de tabac les représente par quatre niveaux; il s'agit de l'inclusion, de l'éducation, de l'emploi et de l'autonomisation économique. »

Messages de nos leaders

En tant qu'organisation canadienne de premier plan, notre objectif est d'aider nos collectivités et tous les Canadiens à s'épanouir en élargissant leur accès au savoir. Nous avons aussi clairement établi notre parcours pour bâtir un Canada plus inclusif. Le processus de réconciliation visant à restaurer la confiance et à rétablir nos relations avec les peuples autochtones constitue pour nous une manière d'avoir une incidence positive sur notre pays. Nous savons que nous devons en faire plus et de manière délibérée. Notre plan de réconciliation comprend donc des tâches concrètes qui correspondent à quatre piliers – inclusion, éducation, emploi et habilitation économique – que nous nous sommes engagés à exécuter nous-mêmes et avec nos collectivités au cours des prochaines années. Nous agissons, et nous invitons d'autres organisations à se joindre à nous.

Anthony Viel

Associé directeur et chef de la direction



Pendant trop longtemps, les Canadiens ont détourné le regard par rapport à la situation des peuples autochtones. En raison de notre ignorance, il a été facile de rejeter la faute sur eux ou sur les autres. Le rapport de la Commission de vérité et réconciliation a révélé la vérité et a mis au défi chacun de nous de faire sa part dans la réconciliation. Deloitte peut et doit assumer un rôle de leadership. Ceci est notre plan, et nous devons rendre compte des résultats obtenus à l'égard de nos engagements. Nous espérons que d'autres voudront aussi emprunter cette voie.

Kenneth J. Fredeen

Associé principal, Services aux clients autochtones



Le devoir de réconciliation du Canada

Pendant des milliers d'années, les peuples autochtones – des nations distinctes présentant des cultures, des traditions et des langues différentes – ont vécu sur le territoire défini aujourd'hui par les frontières du Canada. Lorsque les Européens ont commencé à arriver au début du 16^e siècle, les relations entre ces premiers habitants et les nouveaux arrivants français et anglais ont évolué au fil des ententes commerciales, des alliances militaires¹ et, parfois, des accords de paix; le traité de la Grande Paix de Montréal de 1701, par exemple, a mis officiellement fin à près de 100 ans de guerre entre les Français et les Haudenosaunee et a défini les termes de la coexistence².

Bon nombre de partenariats établis entre les colons européens et les peuples autochtones étaient basés sur l'intérêt mutuel et la coopération. La Proclamation royale de 1763 aurait dû paver la voie à des relations de nation à nation³, mais au cours des décennies, le nombre croissant d'arrivants européens souhaitant une terre pour s'établir et des politiques de plus en plus paternalistes du gouvernement colonial ont changé les dynamiques de pouvoir⁴. Par exemple, La loi sur les Indiens de 1876 donne au gouvernement fédéral, entre autres pouvoirs, la responsabilité d'éduquer les Premières Nations⁵.

La perspective du gouvernement alors en place quant à ce mandat, est illustrée dans un discours prononcé devant la Chambre des communes par le premier ministre en 1883, dans laquelle il décrivait la raison d'être du système de pensionnats :

« Lorsque l'école est dans une réserve, l'enfant vit avec ses parents, qui sont des sauvages; il est entouré de sauvages et bien qu'il puisse apprendre à lire et à écrire, ses habitudes, son développement et sa façon de penser sont indiens. Il est simplement un sauvage qui peut lire et écrire. On m'a fortement recommandé, en tant que chef de ce département, que les enfants indiens devraient être retirés le plus rapidement possible de l'influence parentale, et la seule façon de le faire serait de les envoyer dans des écoles industrielles centrales de formation où ils acquerront les habitudes et modes de pensée des hommes blancs. »⁶

—Sir John A. Macdonald

Dans les années 1880, en collaboration avec les organisations ecclésiastiques, le gouvernement a commencé à établir des pensionnats à l'échelle du pays. Selon les registres du gouvernement, plus de 150 000 enfants autochtones ont résidé dans un pensionnat pendant le siècle qui a suivi; le dernier pensionnat a été fermé en 1996. Des milliers d'élèves ont été victimes de maltraitance physique, mentale et sexuelle, en plus de souffrir de la solitude et de la séparation forcée de leur famille. Une bonne partie d'entre eux ne sont jamais retournés à la maison. Les dommages infligés par ces écoles perdurent aujourd'hui⁷.

La Commission de vérité et réconciliation du Canada a été établie en 2008 dans le cadre de la Convention de règlement relative aux pensionnats indiens. Son mandat était de consigner l'histoire et les répercussions des pensionnats et de jeter les bases d'une réconciliation durable dans tout le Canada⁸. En 2009, la Commission de vérité et réconciliation a commencé à entendre les témoignages des survivants, de leur famille, de leur communauté et d'autres personnes ayant été affectées par le système de pensionnat. Les déclarations, les documents et d'autres matériels recueillis font maintenant partie des archives permanentes du Centre national pour la vérité et réconciliation, qui se trouve à Winnipeg.

En 2015, la Commission de vérité et réconciliation a publié ses rapports de même que 94 appels à l'action pour réparer les séquelles laissées par les pensionnats indiens et faire progresser la réconciliation. Le présent document concerne la recommandation numéro 92⁹, qui demande aux dirigeants d'entreprise de prendre des mesures.

Appels à l'action : Entreprises et réconciliation

Pourquoi le Canada a un devoir de réconciliation avec les peuples autochtones

Le Canada doit établir une relation nouvelle et respectueuse entre les personnes autochtones et non autochtones afin que le pays puisse prospérer au 21^e siècle et au-delà. Tous les Canadiens doivent comprendre l'histoire et la vérité de notre territoire, et amorcer le processus de réconciliation. Afin de créer une société plus équitable, nous devons d'abord combler les lacunes sociales, politiques et économiques observées chez les peuples autochtones. Nous devons soutenir pleinement la revitalisation de l'éducation des Autochtones et la préservation de la riche mosaïque des cultures autochtones.

Le texte de l'appel à l'action lancé à la communauté d'affaires par la Commission de vérité et réconciliation figure plus bas. Deloitte a répondu à cet appel en reconnaissant la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones en tant que cadre international des droits de la personne qui reconnaît et protège les droits uniques et collectifs des peuples autochtones dans le monde entier¹⁰. Notre plan d'action pour la réconciliation est en fait guidé par les buts et les principes de la déclaration.

Appel à l'action numéro 92

Nous demandons au secteur des entreprises du Canada d'adopter la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones en tant que cadre de réconciliation et d'appliquer les normes et les principes qui s'y rattachent dans le cadre des politiques organisationnelles et des principales activités opérationnelles touchant les peuples autochtones, leurs terres et leurs ressources; les mesures demandées comprennent, mais sans s'y limiter, les suivantes :



S'engager à tenir des consultations significatives, établir des relations respectueuses et obtenir le consentement libre, préalable et éclairé des peuples autochtones avant de lancer des projets de développement économique.



Veiller à ce que les peuples autochtones aient un accès équitable aux emplois, à la formation et aux possibilités de formation dans le secteur des entreprises et à ce que les collectivités autochtones retirent des avantages à long terme des projets de développement économique.



Donner aux cadres supérieurs et aux employés de l'information sur l'histoire des peuples autochtones, y compris en ce qui touche l'histoire et les séquelles des pensionnats, la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones, les traités et les droits des autochtones, le droit autochtone et les relations entre l'État et les Autochtones. À cet égard, il faudra, plus particulièrement, offrir une formation axée sur les compétences pour ce qui est de l'aptitude interculturelle, du règlement de différends, des droits de la personne et de la lutte contre le racisme.



« Vous pouvez voir ici deux personnages. L'un offre du tabac comme présent et l'autre tend la main pour le recevoir. Avant de faire tout travail dans la communauté, nous offrons du tabac. Si la personne l'accepte, alors notre demande doit être exaucée. Le tabac ouvre les portes. Pour moi, cela représente l'inclusion. Cela représente des gens qui se rassemblent, qui apprennent et utilisent les coutumes des nations qu'ils veulent inclure dans cette communauté. »

Notre approche

Un plan d'action pour la réconciliation, ou PAR, est un cadre stratégique permettant à une organisation de soutenir et de faire progresser le mouvement de réconciliation national par des engagements et un leadership tactiques. Nous espérons que d'autres se joindront à nous pour créer leur propre plan.

Le PAR de Deloitte a pour objectif de renforcer les relations entre les personnes autochtones et non autochtones au Canada. Il décrit en détail les engagements pratiques qui démontreront le soutien du Cabinet à l'égard de sa stratégie de réconciliation avec nos gens, dans les communautés où nous menons nos activités et avec les clients que nous servons.

Notre plan a été élaboré par un groupe de travail, dont les membres ont été sélectionnés dans tout le Canada. Par la voie de plusieurs séances de consultation qui incluaient des intervenants de la communauté autochtone, notre équipe a défini un ensemble d'engagements pour faire progresser les efforts de réconciliation déployés au Cabinet dans le but de créer un changement positif significatif et durable aussi bien pour les personnes autochtones que pour les personnes non autochtones.

Tous les deux ans, le groupe de travail se réunira pour évaluer et actualiser le PAR. Entre-temps, pour faire le suivi de nos progrès, le groupe surveillera chaque année nos activités et mesurera nos réussites par rapport aux objectifs. Nous communiquerons une mise à jour sur nos progrès dans un rapport annuel.

Notre vision pour la réconciliation

Avec plus de 11 000 professionnels dans 52 bureaux au Canada offrant une large gamme de services professionnels dans de nombreux secteurs, nous aspirons à incarner notre raison d'être : avoir une influence marquante pour nos gens, nos clients et nos collectivités.

Notre vision pour la réconciliation est que nous pouvons travailler de manière collaborative avec les personnes autochtones, les clients et les collectivités pour permettre une transformation significative et durable qui sera bénéfique à tous et grâce à laquelle notre nation sera plus forte et plus inclusive pour les personnes autochtones. En tant que citoyens et dirigeants d'entreprise canadiens, il est de notre responsabilité de prendre des engagements envers la réconciliation. Nous sommes très enthousiastes à l'idée de faire partie de ce parcours, qui est l'affaire de toute notre nation.

Nos objectifs

Au cours des trois prochaines années, nous comptons atteindre les objectifs suivants :



1. Mieux faire connaître la culture autochtone au sein de notre Cabinet en sensibilisant nos gens à l'histoire et aux droits des personnes et des communautés autochtones.



2. Établir des relations fructueuses avec les personnes et les communautés autochtones pour instaurer un climat de confiance et générer des occasions ayant des répercussions positives.



3. Promouvoir et maintenir des occasions économiques pour les entreprises autochtones.



4. Inviter nos gens à participer au parcours vers la réconciliation par des formations, de la sensibilisation et la tenue d'événements culturels autochtones.



5. Créer un milieu de travail inclusif qui honore l'histoire des peuples autochtones, célèbre leur culture et leurs traditions et soutient nos employés autochtones.



6. Voir à attirer de nouvelles communautés et de nouveaux clients autochtones chez Deloitte pour générer de futures occasions de partenariats et d'emploi.



« Voici les personnages d'Aepungishimook, l'Esprit de l'Ouest, et son fils Nanaboozhoo. Leur histoire est celle d'un grand conflit et Nanaboozhoo aurait pu détruire son père, mais à la dernière minute, a décidé de ne pas le faire. L'Esprit de l'Ouest était si heureux des agissements de son fils, qu'il a passé la pipe et le tabac à Nanaboozhoo et lui a demandé de remettre ces présents au peuple anishinaabe. En cas de conflit, le peuple anishinaabe se rassemblera et passera le tabac en geste de réconciliation, une façon pour les communautés d'aller de l'avant. »

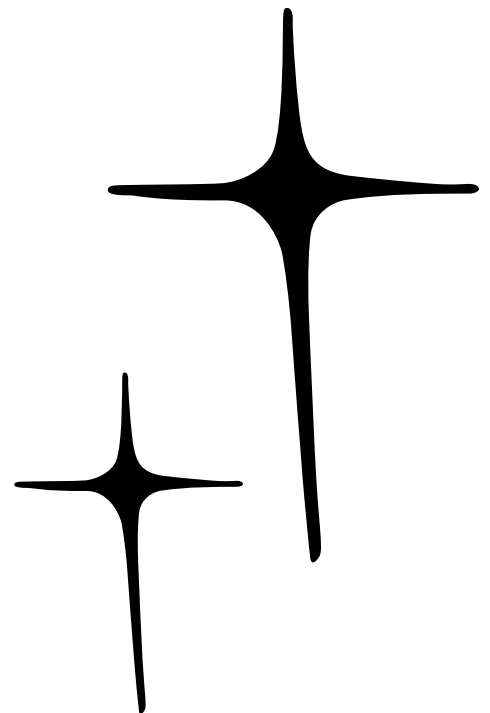
Où nous en sommes

À l'heure actuelle, nous collaborons avec des organisations et des communautés autochtones dans tout le pays par l'intermédiaire de missions auprès de clients, de soutien bénévole, de missions de bénévolat, de commandites et de dons.

Notre premier Rapport sur l'influence sur les communautés autochtones, publié en 2019, met en lumière l'influence qu'a eue Deloitte illustrée par des exemples quantitatifs et qualitatifs de la façon dont le travail avec les organisations et les communautés autochtones est intégré dans notre stratégie et notre raison d'être, mais aussi dans les cœurs et les esprits de nos gens.

Ces dernières années, nous avons également accru notre soutien aux communautés autochtones. Par la voie de notre stratégie nationale de responsabilité d'entreprise, *Ensemble, pour l'avenir*, nous faisons le suivi de notre influence à tous les niveaux de notre engagement. Voici quelques exemples récents de la façon dont nos programmes et nos activités ont eu une influence marquante :

- Nous commanditons 10 bourses d'études pour des étudiants autochtones, dont le montant totalise 20 000 \$ par année.
- Onze de nos hauts dirigeants ont effectué des centaines d'heures de travail bénévole dans le cadre de leur rôle au sein du conseil d'administration d'organismes autochtones sans but lucratif.
- Nos professionnels ont consacré plus de 450 heures à des projets pro bono et de bénévolat dans des communautés autochtones.
- Nos projets pro bono et de bénévolat ont eu une incidence positive sur la vie de plus de 4 000 Autochtones.
- Nous avons fait don de plus de 500 000 \$ – recueillis au moyen de collectes de fonds, de commandites, de partenariats et d'événements – destinés à soutenir les organisations et les communautés autochtones.



Comment nous participons



« Pour bâtir un avenir meilleur, les Canadiens doivent admettre le passé avec honnêteté. Le plan d'action pour la réconciliation représente plus que l'engagement formel de Deloitte à reconnaître les peuples autochtones comme les gardiens traditionnels de notre terre; c'est une promesse qui nous lie. La promesse de ne plus taire le traitement injuste infligé aux groupes autochtones, et de célébrer les contributions des Autochtones qui ont façonné un Canada plus fort pour tous. Au nom de Deloitte, je prie tous les Canadiens de s'unir pour créer une société plus inclusive et illuminer le riche héritage que nous avons reçu, et à partir duquel nous devons maintenant construire avec nos citoyens, collègues et amis autochtones. »

—Duncan Sinclair, président du Conseil, Deloitte Canada



« En tant que petite-fille d'une survivante d'un pensionnat indien, je trouve profondément significatif d'avoir une salle Legacy à mon lieu de travail. Ma *nohkum* (grand-mère) aurait été extrêmement heureuse de savoir que les gens reconnaissent l'expérience des personnes qui ont résidé dans ces pensionnats et qu'ils s'en soucient, et qu'ils parlent ouvertement aussi de ce sujet et font de la sensibilisation sur les problèmes des Autochtones en général. Je ne trouve pas les mots pour exprimer à quel point je suis fière de cet effort que nous faisons en tant que Cabinet. »

—Fiona Kirkpatrick Parsons, Conseillère nationale / kâ-nîkânîit, Services aux clients autochtones

Deloitte est membre du Conseil canadien pour le commerce autochtone (CCCA) depuis maintenant deux ans. L'objectif déclaré du CCCA est de construire des ponts entre les entreprises et les personnes, les entreprises et les communautés autochtones en mettant en place divers programmes, en fournissant des outils, des formations et du soutien à l'établissement de réseaux, en offrant d'importantes marques de reconnaissance aux entreprises et en tenant d'importants événements à l'échelle nationale.

Nous participons au programme Relations progressistes avec les autochtones (RPA) du CCCA, qui confirme la performance des entreprises en matière de relations autochtones par la voie d'un programme de certification dans lequel les entreprises doivent démontrer qu'elles sont un bon partenaire commercial et un bon milieu de travail, et qu'elles sont engagées à soutenir la prospérité des communautés autochtones¹². Le programme RPA examine les initiatives et les résultats des entreprises à l'égard de quatre domaines de rendement clés : action de leadership, emploi, expansion des affaires et relations avec la communauté. Par suite du lancement de notre PAR, nous devons rendre des comptes pour franchir les niveaux de certification du programme.

Dans un esprit de collaboration, notre plan pour la réconciliation intégrera les engagements pris à l'égard du RPA du CCCA pour les trois prochaines années. Nous croyons fermement aux valeurs et aux avantages découlant du programme RPA dans l'établissement de relations fructueuses avec les communautés autochtones pour générer des possibilités économiques et sociales. Nous continuerons de travailler à l'atteinte des cibles de ce programme pour faire évoluer à la fois nos relations d'affaires et le niveau de notre certification tout en poursuivant notre parcours vers la réconciliation.

Nous participons aussi activement au Gord Downie and Chanie Wenjack Fund (DWF), qui vise à favoriser une compréhension sur le plan de la culture et à tracer une voie vers la réconciliation entre les personnes autochtones et non autochtones. Le programme des salles Downie-Wenjack Legacy permet aux sociétés, aux gouvernements, aux organisations et aux établissements d'enseignement de jouer un rôle important dans l'atteinte de ces deux objectifs. Les salles Legacy sont des lieux sécuritaires et accueillants ayant pour mission d'éduquer et de sensibiliser les gens sur l'histoire autochtone et le périple de la réconciliation.

Les partenaires du programme des salles Legacy s'engagent à faire ce qui suit :

- être des champions de la réconciliation et des ambassadeurs du fonds DWF;
- offrir de la formation continue au personnel au sujet des salles Legacy et de la réconciliation;
- raconter l'histoire de Chanie Wenjack et du système de pensionnats indiens aux visiteurs des salles Legacy;
- être un milieu de travail équitable pour les personnes autochtones.

Deloitte est le premier partenaire du programme des salles Legacy. Nous disposons de nombreuses salles à l'échelle nationale, et nous nous sommes engagés à ouvrir six salles Legacy dans nos bureaux un peu partout au Canada et à maintenir ce partenariat pendant cinq ans. La première salle Legacy du fonds DWF a été ouverte en 2018 dans notre bureau de Halifax.



Nos piliers directeurs pour notre leadership

Le plan d'action pour la réconciliation de Deloitte vise à renforcer les relations entre les personnes autochtones et non autochtones au Canada, non seulement pour celles qui travaillent chez Deloitte, mais pour toutes les personnes à l'échelle de la nation.

Le plan décrit en détail nos engagements envers les personnes autochtones au Canada. En instaurant un climat de confiance et en favorisant la communication par un dialogue constructif, nous nous engageons à déceler et à promouvoir les occasions de développement économique positives pour ces personnes. Nous comptons offrir des occasions d'apprentissage pour accroître la sensibilisation aux cultures autochtones et la compréhension de celles-ci afin de nous assurer que nos gens sont au fait des aspects importants de la réconciliation. Nous aspirons à fournir un milieu de travail qui soutient tous nos professionnels et à encourager les entreprises autochtones à participer à nos processus en matière de talents et d'approvisionnement.

Avec notre équipe Responsabilité d'entreprise, nous avons créé quatre piliers directeurs pour notre parcours vers la réconciliation. La stratégie de Deloitte relative à notre influence communautaire et sociale est axée sur la création d'un avenir meilleur en faisant tomber les barrières qui entravent l'éducation, l'emploi et l'inclusion pour les générations à venir. Notre groupe de travail sur le PAR a également établi l'importance de créer des possibilités économiques pour les personnes autochtones; ce pilier a été ajouté pour refléter l'objectif d'augmenter l'autonomie économique des personnes autochtones et avec elles.

Piliers du plan d'action pour la réconciliation de Deloitte



Inclusion

Deloitte s'est engagé à mener ses activités de manière inclusive. Nous nous efforçons de créer un milieu où tous les employés peuvent contribuer à la réconciliation.



Éducation

Deloitte comprend l'importance de l'éducation favorisant la sensibilisation à la culture, et créera des occasions d'apprentissage pour informer nos gens à tous les niveaux.



Emploi

Deloitte donne aux gens l'occasion d'exercer leur leadership à tous les niveaux. Nous continuerons à mobiliser et à habiller nos employés autochtones actuels et futurs afin de leur permettre de concrétiser l'influence qu'ils souhaitent avoir.



Habilitation économique

Deloitte s'efforce de soutenir des occasions économiques durables pour les personnes et les entreprises autochtones afin de générer des répercussions positives et de la valeur pour leurs communautés.



En tant que commanditaire du Réseau canadien du Pacte mondial, nous avons inclus nos engagements du PAR sous quatre piliers qui aide aussi à atteindre les objectifs de développement durable des Nations Unies.



Assurer

l'accès de tous à une éducation de qualité, sur un pied d'égalité, et promouvoir les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie.



Promouvoir

une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous.



Réduire

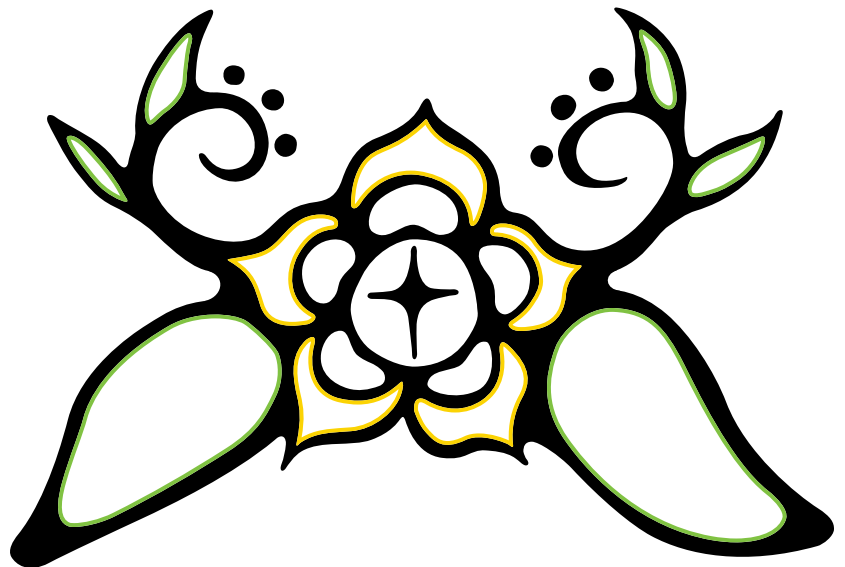
les inégalités dans les pays et d'un pays à l'autre.



« Dans ma communauté, on nous raconte l'histoire de deux garçons qui escaladent une montagne. L'un d'eux tombe et se tue après avoir tenté de trouver les Bineeynhsiyag, les oiseaux-tonnerre. Ces garçons sont illustrés dans cette image; ce sont des Maemaegwissenhsuk, des petites personnes. De nombreuses années plus tard, l'ami survivant passe en canot sur le lac se trouvant au pied de la même montagne. Soudainement, les vagues et le vent commencent à s'agiter. Il entend une voix lui demandant du tabac. Alors, il prend du tabac dans son sac et en jette dans l'eau. Les eaux se calment et le ciel redevient clair. Depuis ce jour, les Anishinaabe reconnaissent les esprits et les ancêtres de ce territoire en offrant du tabac à la terre. »

Actions pour la réconciliation par pilier

Chacun de nos quatre piliers comporte de nombreux engagements concordant aux objectifs du programme Relations progressistes avec les autochtones du CCCA et aux objectifs de développement durable des Nations Unies. Ils sont décrits dans les pages qui suivent.



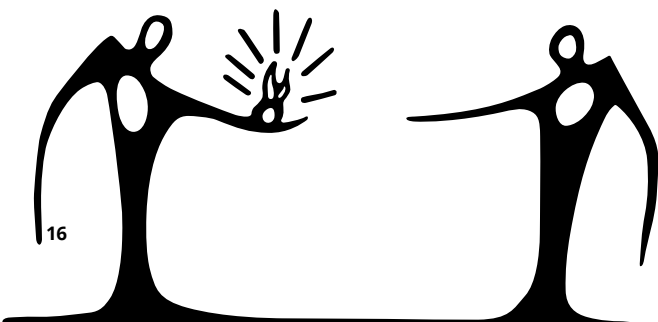
Inclusion

Deloitte s'est engagé à créer une culture inclusive dans tout ce que nous accomplissons. Nous nous efforçons de créer un milieu où tous les employés peuvent contribuer à la réconciliation.

Engagement	Cible	Échéancier	Responsabilité	Pilier du PAR	Phase du RPA	Objectifs de développement durable des Nations Unies
Repérer des parties prenantes externes et des organisations partageant la même vision pour des occasions de collaboration soutenant le parcours de réconciliation du Canada.	Mener et exécuter deux tables rondes par année sur la collaboration à la réconciliation et publier conjointement un livre blanc sur les efforts de réconciliation au Canada.	2020-2022	- Groupe de travail sur le PAR - Haute direction	Inclusion	S. o.	 
Élaborer un cadre de reconnaissance des terres qui sera intégré dans chaque bureau de Deloitte au Canada, particulièrement les bureaux disposant de salles Legacy Downie Wenjack.	Les énoncés de reconnaissance des terres et ressources sont accessibles aux gens et aux dirigeants de Deloitte et peuvent être utilisés lors d'événements menés avec des clients ou des communautés.	2020	- Groupe de travail sur le PAR - Collectivité autochtone et ses alliés - Communications	Inclusion	S. o.	 
Continuer à financer la Collectivité autochtone et ses alliés pour favoriser le mentorat, les occasions de leadership et la commandite d'événements pour les professionnels autochtones et non autochtones au Cabinet.	Examiner le budget d'exploitation et le revoir au besoin pour soutenir les activités liées au PAR.	2020	- Collectivité autochtone et ses alliés - Groupe de travail sur le PAR - Inclusion	Inclusion	3	
Créer un lieu de travail sécuritaire et accueillant pour les professionnels autochtones.	Examiner les systèmes et les services de soutien actuels afin de les adapter aux cultures et aux besoins des professionnels autochtones.	2020-2021	- Groupe de travail sur le PAR - Inclusion - Talents - Collectivité autochtone et ses alliés	- Inclusion - Emploi	S. o.	

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

Nyle Miigizi Johnston



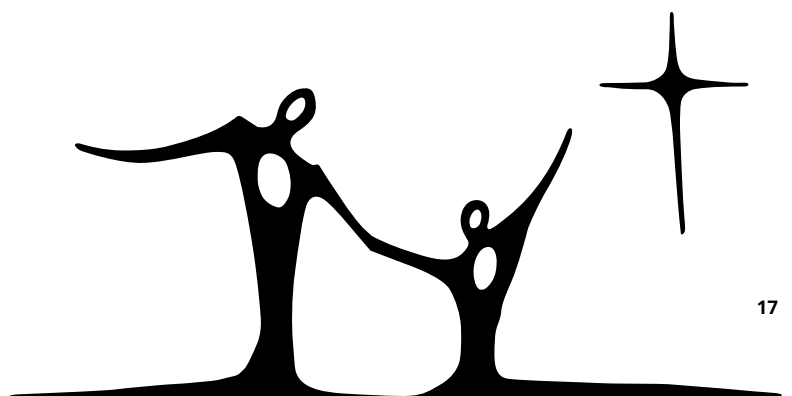
Éducation

Deloitte comprend l'importance d'une éducation pour la sensibilisation à la culture dans notre parcours de réconciliation. Par conséquent, nous comptons créer des occasions d'apprentissage courantes pour informer nos gens à tous les niveaux.

Engagement	Cible	Échéancier	Responsabilité	Pilier du PAR	Phase du RPA	Objectifs de développement durable des Nations Unies
Communiquer les occasions existantes et les ressources de soutien (p. ex., les recommandations de la Commission de vérité et recommandation et l'Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées) afin d'inciter le personnel de Deloitte Canada à participer aux activités de célébration de la culture autochtone (comme la Journée nationale des peuples autochtones, la Journée du chandail orange, etc.) et de promouvoir les occasions d'apprentissage continu significatives.	Publier les occasions et les ressources par la voie de communications internes.	Annuellement	- Groupe de travail sur le PAR - Collectivité autochtone et ses alliés	- Inclusion - Éducation	S. o.	 
Continuer à élaborer des projets de collaboration entre les communautés et à mener des initiatives bénévoles afin d'améliorer les résultats de l'éducation pour les jeunes autochtones.	Rejoindre 5 000 jeunes autochtones chaque exercice.	Annuellement	- Groupe de travail sur le PAR - Responsabilité sociale d'entreprise - Collectivité autochtone et ses alliés	- Inclusion - Éducation	S. o.	 
Communiquer couramment des mises à jour sur le PAR de Deloitte Canada afin de le faire connaître davantage et d'encourager la participation dans tout le Cabinet.	Au besoin, publier des faits saillants sur le PAR dans des communications internes.	Annuellement	- Groupe de travail sur le PAR - Responsabilité sociale d'entreprise - Communications	- Inclusion - Éducation	S. o.	 
Repérer et offrir des formations de sensibilisation à la culture autochtone. Une fois le projet pilote terminé, demander à tous les professionnels affectés aux missions concernant des communautés autochtones de suivre les formations de sensibilisation à la culture.	Phase 1 : Équipe de direction et Conseil. Phase 2 : Projet pilote sur les formations avec 1 000 professionnels de Deloitte.	2020-2021	- Groupe de travail sur le PAR - Deloitte - Haute direction - Inclusion - Talents	- Éducation - Inclusion	1 et 2	 

« La grand-mère, Nookoomis, et son petit-enfant tentant de toucher les étoiles, ce qui représente l'éducation. Lorsque je réfléchis à l'éducation, je pense au partage de dons et de sagesse. Dans nos traditions, les Anishinaabe reçoivent des enseignements de leurs grands-parents ou des personnes âgées de la communauté dès leur jeune âge. Ils sont passés par les portes de la vie sur le chemin de la vie, et arrivent à transformer leurs connaissances en sagesse. »

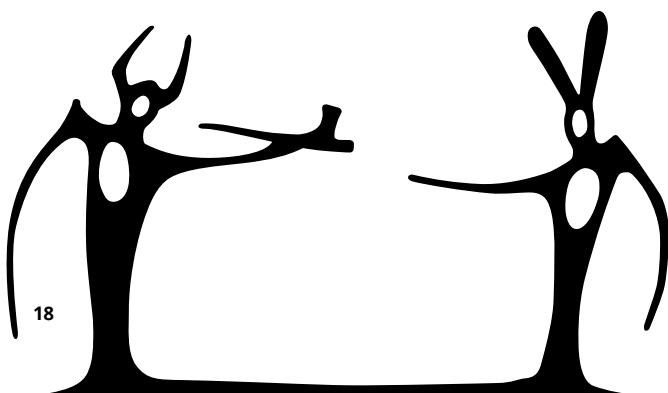
Nyle Miigizi Johnston



Emploi

Deloitte croit à l'occasion pour nos gens d'exercer leur leadership à tous les niveaux. Nous continuerons à mobiliser et à habilitier nos employés autochtones actuels et futurs afin de leur permettre de concrétiser l'influence qu'ils souhaitent avoir.

Engagement	Cible	Échéancier	Responsabilité	Pilier du PAR	Phase du RPA	Objectifs de développement durable des Nations Unies
Examiner les politiques actuelles en matière de talents pour repérer des occasions de prioriser les efforts de recrutement et de rétention de personnes autochtones dans les gammes de services et les secteurs.	Fournir un ensemble de recommandations sur les lacunes actuelles et les politiques à adopter pour favoriser les efforts de recrutement des professionnels autochtones; évaluer et mettre en œuvre des changements aux politiques relatives aux talents pour répondre aux besoins uniques et culturels des professionnels autochtones afin de mieux les soutenir chez Deloitte.	2020-2021	- Groupe de travail sur le PAR - Talents - Inclusion	- Inclusion - Emploi	S. o.	 
Concevoir et mettre en œuvre des stratégies de recrutement et de gestion des talents nationales et locales pour accroître le nombre de professionnels autochtones dans chaque bureau.	Augmenter le nombre de professionnels autochtones et de professionnels à temps plein dans chaque bureau de Deloitte.	Cible de 5 % d'ici 2025	- Groupe de travail sur le PAR - Talents - Inclusion	- Inclusion - Emploi	S. o.	
Participer à des salons de l'emploi dans les communautés autochtones afin de mieux faire connaître le Cabinet et les diverses compétences qui sont nécessaires pour réussir chez Deloitte.	Augmenter le nombre de recrues autochtones à 5 % du total des nouveaux employés dans chaque bureau.	2020-2025	- Collectivité autochtone et ses alliés - Groupe de travail sur le PAR - Talents	- Inclusion - Emploi	S. o.	 
Renforcer, maintenir et appuyer nos relations avec les organisations axées sur l'éducation des Autochtones et tirer parti de ces relations pour recruter des professionnels autochtones chez Deloitte.	Créer un bassin de futurs talents en choisissant un organisme autochtone la première année.	2020-2025	- Groupe de travail sur le PAR - Talents	- Emploi - Études	S. o.	 
Faire le point sur des initiatives novatrices de recrutement et de gestion des talents avec nos clients et des entreprises autochtones.	Sélectionner trois entreprises autochtones et trois clients avec lesquels établir des collaborations au cours de la première année de la mise en œuvre du PAR.	2020-2021	Groupe de travail sur le PAR	- Inclusion - Emploi	S. o.	 



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

Nyle Miigizi Johnston

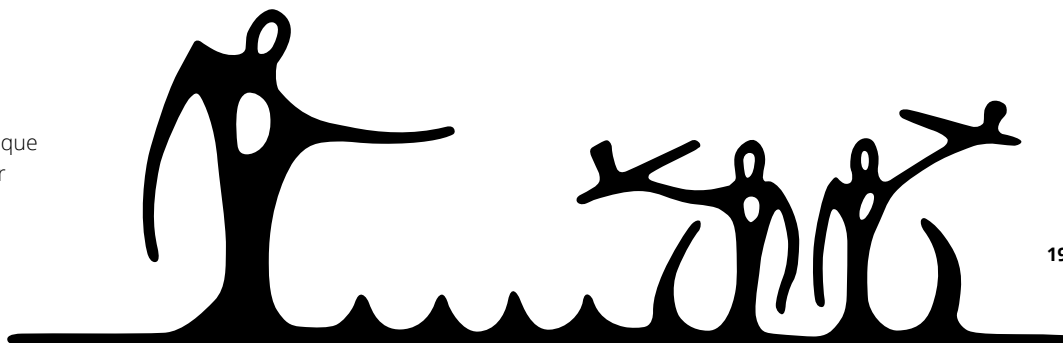
Autonomisation économique

Afin de générer des répercussions positives et de la valeur pour les communautés autochtones, Deloitte cherche activement à amener des communautés et des entreprises autochtones à prendre part à nos projets économiques durables, de même qu'à engager des personnes autochtones.

Engagement	Cible	Échéancier	Responsabilité	Pilier du PAR	Phase du RPA	Objectifs de développement durable des Nations Unies
Maintenir notre participation au programme du CCCA en atteignant les cibles de la phase 1 et de la phase 2 du RPA et concevoir un plan d'action pour atteindre les cibles de la phase 3.	Atteindre les cibles liées aux engagements et en faire état.	2020-2021	Groupe de travail sur le PAR	- Autonomisation économique - Inclusion	1	 
Envisager de devenir membre d'organisations axées sur la diversité, comme le Conseil canadien des fournisseurs autochtones et de minorités visibles.	Devenir membre auprès d'un intervenant externe.	2021	- Groupe de travail sur le PAR - Approvisionnement	- Autonomisation économique - Inclusion	S. o.	 
Identifier les fournisseurs autochtones actuels de Deloitte et mener des séances de rétroaction afin d'obtenir des commentaires pour améliorer l'expérience et déterminer des moyens d'attirer d'autres fournisseurs autochtones.	Distribuer un sondage et mener des séances de rétroaction en personne ou en ligne avec les fournisseurs autochtones.	2020-2021	- Groupe de travail sur le PAR - Approvisionnement	- Autonomisation économique - Inclusion - Emploi	S. o.	 
Élaborer un mécanisme pour faire un suivi des fournisseurs autochtones afin d'établir leur profil et de recueillir des renseignements sur eux.	Mener un projet pilote sur le mécanisme de suivi avec l'équipe de l'approvisionnement et lancer le mécanisme auprès des fournisseurs autochtones.	2020-2021	- Approvisionnement - Diversité et inclusion - Groupe de travail sur le PAR	- Autonomisation économique - Inclusion - Emploi	3	 
Intensifier les activités que nous menons avec des entreprises autochtones afin d'accroître les dépenses d'approvisionnement globales effectuées dans ce secteur.	Attribuer 5 % des dépenses d'approvisionnement des bureaux de Deloitte aux entreprises autochtones.	2020-2022	- Groupe de travail sur le PAR - Approvisionnement	- Autonomisation économique - Inclusion	S. o.	 
Informar les professionnels de l'approvisionnement de Deloitte à l'échelle mondiale sur les fournisseurs autochtones et les occasions pour favoriser l'approvisionnement auprès d'entreprises autochtones.	Organiser des séances d'information sur l'approvisionnement autochtone avec les professionnels de Deloitte, nos clients et nos communautés. Explorer et accroître de nouvelles occasions d'approvisionnement auprès d'entreprises autochtones.	2020-2021	- Groupe de travail sur le PAR - Approvisionnement	- Autonomisation économique - Éducation	1 et 2	 

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

Nyle Miigizi Johnston



Gouvernance et responsabilisation

Équipe de gouvernance

Le groupe de travail sur le plan d'action pour la réconciliation de Deloitte est composé de professionnels autochtones et non autochtones de Deloitte Canada d'un océan à l'autre, qui sont engagés à faire progresser la réconciliation. Le groupe incarne notre vision de la réconciliation, qui est un effort collaboratif. Nous croyons que cela est fondamental pour atteindre nos cibles et les dépasser, et générer des répercussions positives.

Le groupe se réunit tous les mois pour discuter des progrès réalisés à l'égard des engagements liés au PAR et voir à l'exécution des tâches. Pour ce faire, le groupe bénéficie de l'aide de la Collectivité autochtone et ses alliés de Deloitte, qui offre une assistance régionale pendant les événements (par exemple, la Journée du chandail orange) ou à l'égard des programmes (par exemple, projet pilote sur une formation de sensibilisation à la culture, comme la visite d'un centre culturel des Premières Nations près de Toronto en 2019) afin d'inviter nos gens à participer davantage aux efforts de réconciliation du Cabinet.

Membres du groupe de travail

Gammes de services représentées dans le groupe de travail sur le plan d'action pour la réconciliation :

- Deloitte Sociétés privées
- Approvisionnement
- Communications
- Responsabilité d'entreprise
- Inclusion
- Talents
- Collectivité autochtone et ses alliés

Représentation régionale :

- Ontario
- Québec
- Atlantique
- Prairies
- Colombie-Britannique

Comment nous y arriverons : notre gouvernance et notre structure hiérarchique

Les membres de notre groupe de travail travailleront de manière collaborative dans toutes les régions pour que nous respections nos engagements et atteignons les cibles fixées. L'un des éléments clés du PAR est le fait que nous rendrons des comptes, notamment en surveillant et en mesurant nos progrès par rapport à nos cibles. Les résultats seront communiqués à l'interne et à l'externe, comme il est indiqué ci-contre.

Engagement	Échéancier	Responsabilité
Publiciser le PAR par les canaux de communication internes et externes.	2020	- Groupe de travail sur le PAR - Responsabilité d'entreprise - Communications
Publier un rapport annuel sur les progrès réalisés par les canaux de communication internes et externes.	En cours	- Groupe de travail sur le PAR - Responsabilité d'entreprise - Communications
Publier un plan de communication et de marketing interne annuel pour établir les dates et les événements principaux, et les canaux de communication.	En cours	- Groupe de travail sur le PAR - Responsabilité d'entreprise - Communications
Souligner les engagements pris dans le cadre du PAR pendant les événements autochtones importants menés par Deloitte.	En cours	- Groupe de travail sur le PAR - Collectivité autochtone et ses alliés
Revoir et actualiser le PAR tous les deux ans.	En cours	Groupe de travail sur le PAR
Faire un suivi des engagements par rapport aux objectifs cibles établis. Au besoin, faire état des progrès au CCCA afin d'obtenir la certification liée au RPA.	En cours	- Groupe de travail sur le PAR - CCCA
Inclure les faits saillants et les progrès du PAR dans le rapport annuel sur la responsabilité d'entreprise de Deloitte.	En cours	- Groupe de travail sur le PAR - Responsabilité d'entreprise - Communications
Afin de demeurer membres du groupe de travail sur le PAR, les membres doivent participer aux événements de célébration de la culture autochtone internes et externes et explorer des possibilités d'apprentissage continu significatives pour eux-mêmes, les personnes autochtones et les gens de Deloitte.	En cours	Membres du groupe de travail sur le PAR



« Ici, nous voyons une grand-mère, Nookoomis, et son petit-fils. Ils tendent la main vers les étoiles, et ils discutent de la création. La grand-mère en profite pour commencer à transmettre les histoires et les enseignements du peuple anishinaabe. Pour moi, cela représente l'éducation et le partage de la sagesse, alors que nous formons la prochaine génération de conteurs. »

Nyle Mligizi Johnston

Rejoignez-nous

Premier du genre dans le monde des affaires canadien, notre plan d'action pour la réconciliation vise à favoriser des relations durables et fructueuses en travaillant de manière collaborative avec les personnes, les clients et les communautés autochtones. Il s'agit de notre stratégie et de notre engagement envers les personnes et les communautés autochtones, qui sera intégré dans l'ensemble de notre entreprise.

Et bien que ce plan soit celui de Deloitte, nous croyons qu'il peut servir de base sur laquelle tous les citoyens et dirigeants d'entreprise canadiens peuvent établir des partenariats harmonieux et véritables fondés sur le respect mutuel et la coopération.

Pour que le Canada puisse progresser, nous devons créer une société plus équitable qui respecte l'histoire et la vérité de cette terre. Le présent plan n'est que le point de départ du parcours de réconciliation de notre Cabinet; nous comptons y apporter des ajustements à mesure que nous progresserons. Nous espérons que vous vous joindrez à nous.

Notes de fin

1. « Le respect de la relation découlant d'un traité », gouvernement du Canada (<https://www.rcaanc-cirnac.gc.ca/fra/1100100028574/1529354437231>, consultation le 4 novembre 2019)
2. « La Grande Paix de Montréal » Pointe-à-Callière, Cité d'archéologie et d'histoire de Montréal, <https://pacmusee.qc.ca/fr/histoires-de-montreal/article/la-grande-paix-de-montreal/>, consultation le 11 novembre 2019. AUSSI : L'Encyclopédie canadienne, <https://www.thecanadianencyclopedia.ca/fr/article/grande-paix-de-montreal-1701>, consultation le 11 novembre 2019, et *The Great Peace of Montreal of 1701: French-Native Diplomacy in the 17th Century*, par Gilles Havard (McGill-Queen's University Press, 2001).
3. Proclamation royale et gouvernement du Canada, <https://www.rcaanc-cirnac.gc.ca/fra/1524503097736/1557513982301>, de même que <https://www.aadnc-aandc.gc.ca/fra/1370355181092/1370355203645>, consultation le 19 novembre 2019.
4. Les Premières Nations au Canada, gouvernement du Canada, <https://www.rcaanc-cirnac.gc.ca/fra/1307460755710/1536862806124>, consulté le 11 novembre 2019
5. *Loi sur les Indiens*, <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/i-5/>
6. Débats de la Chambre des communes (9 mai 1883), p. 1107 et 1108 (en anglais seulement), http://www.canadiana.ca/view/oocihm.9_07186_1_2/369?r=0&s=4
7. *Honorer la vérité, réconcilier pour l'avenir : sommaire du rapport final de la Commission de vérité et réconciliation du Canada*, 2015, http://www.trc.ca/assets/pdf/French_Exec_Summary_web_revised.pdf, p. 164
8. Commission de vérité et de réconciliation du Canada, gouvernement du Canada, <https://www.rcaanc-cirnac.gc.ca/fra/1450124405592/1529106060525>, consulté en novembre 2019
9. *Commission de vérité et de réconciliation du Canada : Appels à l'action*, 2015, gouvernement du Canada, http://trc.ca/assets/pdf/Calls_to_Action_French.pdf, p. 14
10. « FAQ: Declaration on the Rights of Indigenous Peoples » (en anglais seulement), https://www.un.org/esa/socdev/unpfii/documents/faq_drips_en.pdf, consulté en novembre 2019
11. Canadian Council for Aboriginal Business, Progressive Aboriginal Relations Program <https://www.ccab.com/programs/progressive-aboriginal-relations-par/> (en anglais seulement)



www.deloitte.ca

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 500MD 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 312 000 professionnels de Deloitte, dont plus de 12 000 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. 19-6466T