

Deloitte.



Élargir les horizons

Plan d'action pour la réconciliation
renouvelé de Deloitte



RECONNAISSANCE TERRITORIALE

Nous reconnaissons que les bureaux de Deloitte sont situés sur des territoires traditionnels, des territoires couverts par des traités et des territoires non cédés, maintenant connus sous le nom de Canada. Nous reconnaissons que les peuples autochtones sont les gardiens de ces terres depuis des temps immémoriaux, en préservant leurs ressources et leur beauté naturelle. Nous reconnaissons qu'un grand nombre de Premières Nations, d'Inuit et de Métis vivent encore sur ces terres, avec lesquelles ils ont un lien profond et dont ils tirent des enseignements sacrés. Nous reconnaissons humblement que nous vivons tous sur des territoires visés par des traités et nous nous engageons à cultiver avec les communautés autochtones une relation fondée sur le respect, la collaboration et la gestion responsable qui promeut notre objectif commun de réconciliation et de durabilité environnementale.



4

INTRODUCTION

À propos des artistes

Messages de la direction

8

S'INSPIRER DU PASSÉ, REGARDER VERS L'AVENIR

Réalisations et leçons apprises

Pourquoi il est nécessaire de renouveler notre PAR

Élargir nos bases par la construction et le renouveau

Tracer le parcours de notre PAR renouvelé

Inclusion

Éducation

Emploi

Autonomisation économique

25

COLLABORATIONS FRUCTUEUSES

Exemples inspirants

Édification des Nations : notre travail avec les communautés

R8dius – Élargir le cercle

Durabilité et changements climatiques : intégrer le savoir autochtone pour atténuer les changements climatiques

Le pouvoir des relations

36

GOVERNANCE ET RESPONSABILISATION

Principes directeurs

Le leadership en action

39

CONCLUSION

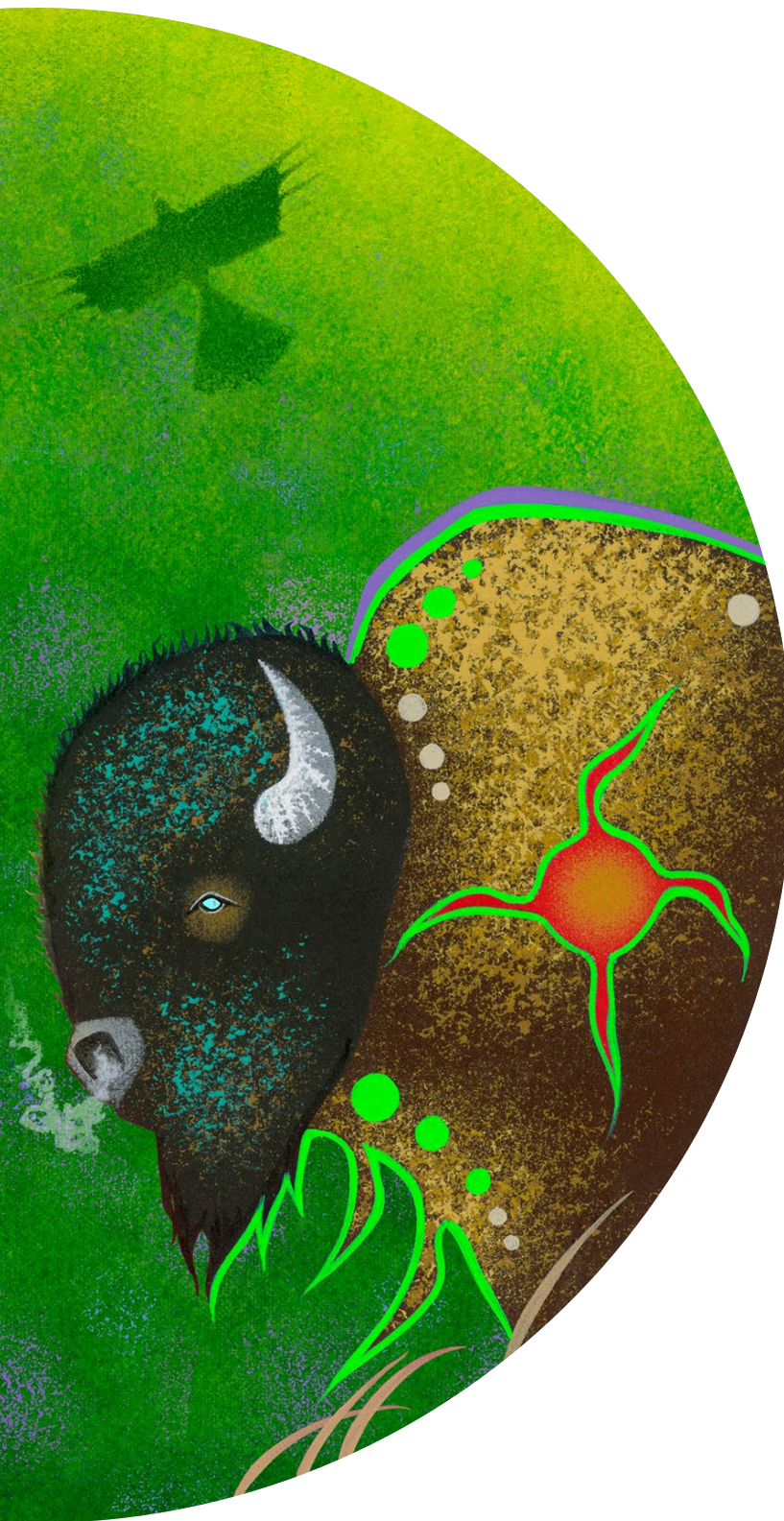
Le chemin devant nous

INTRODUCTION

Ce rapport a été créé à partir de ce que nous avons appris au cours des quatre dernières années de notre parcours vers la réconciliation, amorcé avec le lancement de notre premier *Plan d'action pour la réconciliation* (PAR) en juin 2020. Tout en célébrant les progrès que nous avons accomplis, nous reconnaissons que nous n'avons pas réalisé les progrès espérés dans certains domaines. Nous voulons tirer parti de ce qui a été accompli en continuant de faire évoluer nos aspirations afin de poursuivre notre parcours vers la réconciliation, de créer un pays plus juste et d'avoir une influence marquante.

C'est pourquoi nous avons renouvelé notre plan. En nous inspirant des leçons apprises jusqu'ici, nous avons fixé quatre objectifs qui nous serviront de guide dans le cadre de la mise en œuvre et du respect de nos 15 engagements, dont la mise en œuvre sera guidée par quatre principes directeurs. Dans le présent document, le PAR renouvelé de Deloitte, nous décrirons de façon plus détaillée ces éléments ainsi que nos activités et nos progrès des quatre dernières années. Nous invitons aussi votre organisation à entamer son propre parcours de transformation vers un avenir meilleur pour tous.





À PROPOS DES ARTISTES



Joe Tapaquon – À propos de l'artiste

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



Nyle 'Miigizi' Johnston – Démarche de l'artiste

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

MESSAGES DE LA DIRECTION



Anthony Viel

Associé directeur général
et leader de la direction,
Deloitte Canada

Il y a quatre ans, Deloitte a publié son premier *Plan d'action pour la réconciliation* (PAR), le premier plan du genre dans le milieu des affaires canadien, dans le but de jouer un rôle actif dans le rétablissement de la confiance et la reconstruction des relations entre les peuples autochtones et non autochtones.

Nous savons qu'il reste encore beaucoup à faire, mais constatons avec plaisir tout le chemin que nous avons parcouru grâce aux mesures concrètes et pertinentes que nous avons prises. Nous sommes fiers de collaborer avec d'autres organisations pour les aider à adopter leurs propres stratégies de réconciliation et, dans certains cas, d'établir avec elles des plans d'autonomisation des communautés autochtones de partout au pays.

Deloitte s'engage à contribuer à l'élimination des obstacles systémiques qui entraînent une sous-représentation disproportionnée des Premières Nations, des Inuit et des Métis dans la prospérité et la croissance du Canada pouvant aller jusqu'à leur exclusion. Grâce à nos piliers, soit **l'inclusion, l'éducation, l'emploi et l'autonomisation économique**, nous apportons des changements significatifs qui ont une incidence concrète et durable.

Comme nous le décrivons dans ce rapport, nous avons octroyé des bourses à plus de 150 étudiants de niveau postsecondaire des Premières Nations, des Inuit et des Métis et nous avons aidé 20 000 autres jeunes Autochtones dans le cadre de travaux pro bono et bénévoles. Nous avons augmenté le nombre de nos fournisseurs autochtones et investi dans un plus grand nombre d'entreprises autochtones. Plus tôt cette année, nous avons créé le groupe Édification des Nations dirigé par des Autochtones – premier du genre dans le secteur des services professionnels – afin de servir les clients et les communautés autochtones qui sont sur la voie de l'autonomie économique et gouvernementale. Nous avons également publié une série de points de vue pour faire entendre la voix de jeunes Autochtones et lancer des débats plus larges sur les mesures que nous devons prendre en tant que société pour faire progresser notre parcours commun vers la réconciliation.

Je suis extrêmement fier du travail important que nos équipes accomplissent pour créer une économie inclusive, équitable et prospère.

À l'heure où nous réorientons notre PAR afin d'approfondir nos relations avec les Premières Nations, les Inuit et les Métis et d'accélérer notre influence, j'ai une demande simple à vous faire : joignez-vous à nous. Nous ferons des progrès seulement si nous unissons nos efforts, transcendons nos propres limites et collaborons pour assurer à tous un avenir meilleur.





Duncan Sinclair

Président du conseil d'administration
de Deloitte Canada

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

Notre engagement à cet égard est profondément ancré dans nos pratiques de gouvernance solides, qui assurent la transparence de nos initiatives dans le cadre du PAR et nous responsabilisent. Dès la création du PAR, le conseil d'administration et l'équipe de direction de Deloitte ont collaboré afin d'atteindre les objectifs fixés, d'évaluer les progrès accomplis et de nous faire avancer sur notre parcours vers la réconciliation. Aujourd'hui, l'équipe des Services aux clients autochtones de Deloitte est la principale responsable des discussions sur ce sujet avec l'équipe de direction, et elle rend compte au conseil d'administration des progrès réalisés et des ressources nécessaires pour assurer une véritable réconciliation.

Ensemble, nous avons établi de solides relations avec des communautés, des entreprises et des personnes des Premières

Nations, des Inuit et des Métis. Notre engagement a contribué à créer un climat de confiance et de respect mutuel.

Notre cadre de gouvernance permet la création de stratégies de recrutement, de programmes de mentorat et de stages ciblés. Nous continuons de viser une augmentation de la représentation des Premières Nations, des Inuit et des Métis au sein de notre effectif afin que des points de vue plus diversifiés soient entendus. Nos pratiques de gouvernance ont entraîné des changements positifs, notamment en nous permettant de repérer et d'engager des fournisseurs autochtones, ce qui favorise des relations d'affaires et un développement économique durables.

Le Conseil d'administration de Deloitte demeure déterminé à renforcer nos pratiques de gouvernance et à nous faire progresser sur le chemin de la réconciliation, et collabore avec l'équipe de direction pour définir les aspects à améliorer.

Ensemble, nous continuerons de contribuer à la création d'une société plus inclusive.



Roberta Jamieson

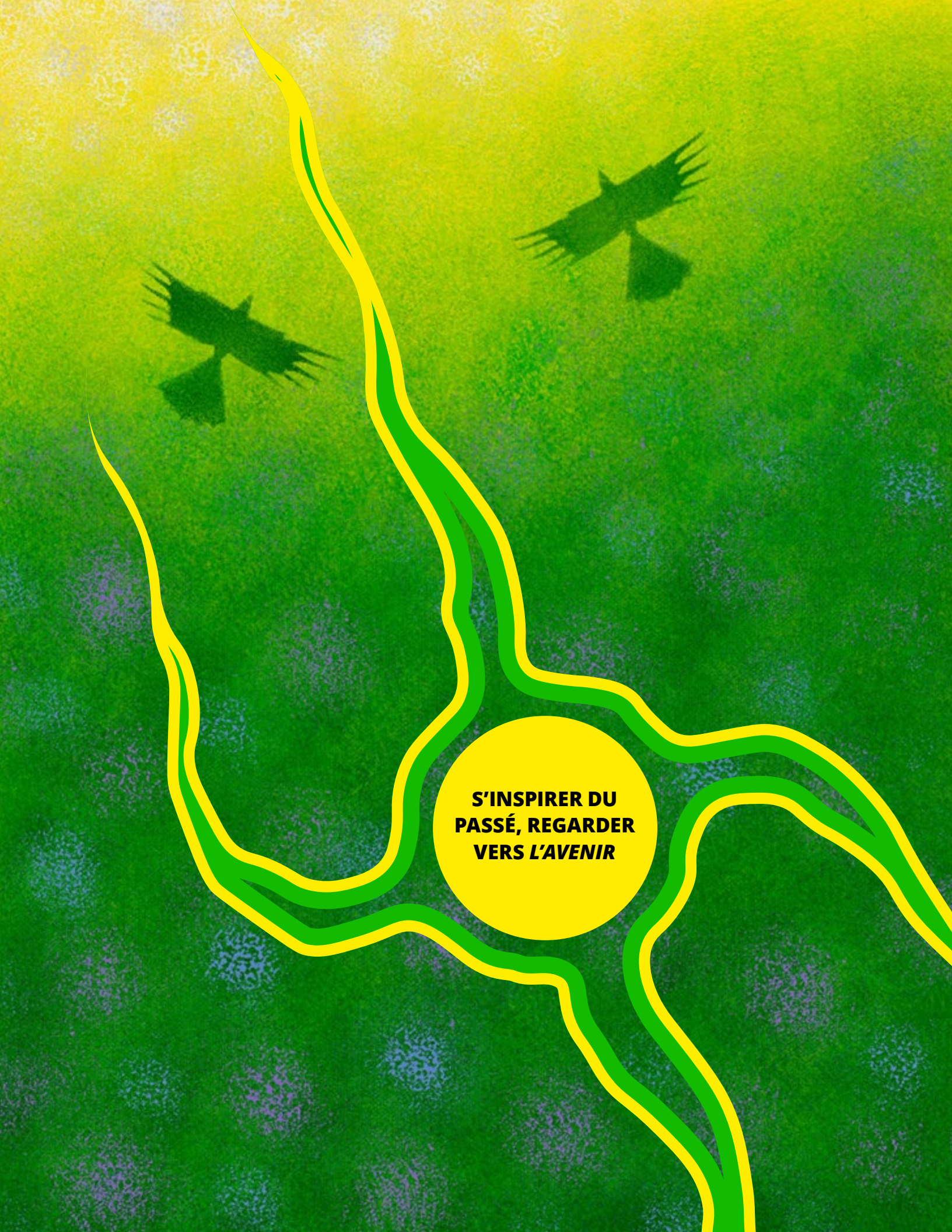
Administratrice indépendante
de Deloitte Canada

Je suis fière d'annoncer la prochaine phase du parcours vers la réconciliation de Deloitte. En tant que membre indépendante du Conseil d'administration, je sais que Deloitte comprend l'importance du ton donné par la direction et veille à ce que les changements se produisent dans tous nos services. Ce sont les deux ingrédients essentiels de cet audacieux projet.

Deloitte a progressé et a fait preuve de courage et d'une volonté de prendre des risques, d'écouter et de tirer des leçons de la première version de son PAR. Parmi les leçons importantes qui ont été apprises, mentionnons la reconnaissance de l'importance d'adapter les pratiques de recrutement pour attirer des candidats issus des Premières Nations, des Inuit et des Métis et la nécessité de créer une culture qui favorisera leur maintien en poste. Deloitte reconnaît l'importance

de la collaboration et a choisi de consolider ses liens de confiance avec des agents de changement bien connus qui collaborent de près avec les communautés autochtones.

Le changement nécessite de la clarté, des jalons, des paramètres de mesure, de la transparence et de la reddition de comptes. Par son leadership audacieux, Deloitte fait progresser la réconciliation en intégrant l'atteinte de jalons importants de son PAR renouvelé à ses pratiques d'évaluation du rendement. Ce n'est là qu'un exemple des changements systémiques qui sont en cours. Deloitte s'engage courageusement dans une voie dont les secteurs privé et public peuvent beaucoup apprendre. Je n'ai aucun doute que notre travail enrichira le Canada.



**S'INSPIRER DU
PASSÉ, REGARDER
VERS L'AVENIR**

RÉALISATIONS ET LEÇONS APPRISES

La mise en œuvre de notre *Plan d'action pour la réconciliation* a été jalonnée de nombreux succès. Toutefois, nous avons aussi compris que des progrès significatifs nécessitent beaucoup de temps et d'efforts, ce qui requiert des approches différentes. Bien qu'il reste encore d'importants obstacles systémiques à surmonter, nous souhaitons reconnaître et célébrer le parcours que nous avons amorcé. Voici des faits saillants de nos bons coups, que nous partageons en toute humilité en espérant que d'autres s'en inspireront.

Au cours des quatre dernières années, nous avons :

- Renforcé nos capacités autochtones dans l'ensemble du Cabinet en désignant des responsables de faire progresser nos engagements à l'égard du PAR;
- Misé sur l'éducation : près de 90 % des associés et des professionnels de Deloitte ont suivi le cours *Les 4 saisons de la réconciliation*, une expérience d'apprentissage transformatrice sur la vérité et la réconciliation créée en collaboration avec l'Université des Premières Nations du Canada, et bon nombre d'entre eux profitent des formations offertes par la Communauté autochtone et ses alliés, un groupe de ressources à l'intention des employés;

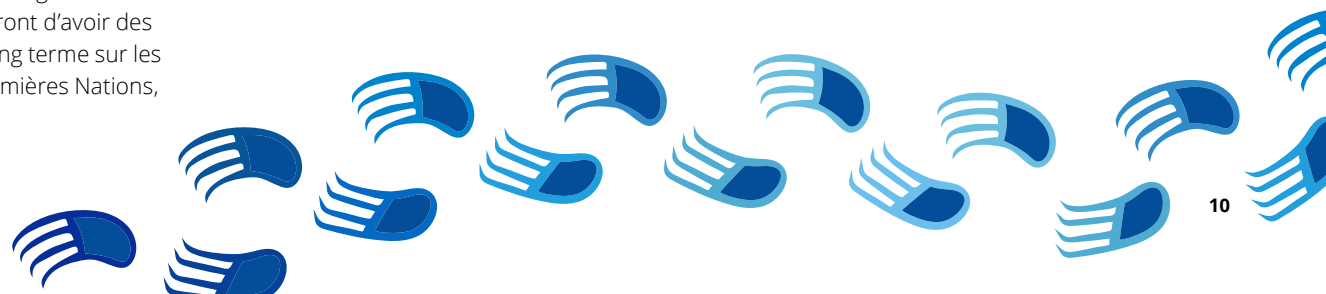
- Vu comment les quelque 15 000 personnes qui composent notre effectif ont adopté ce changement de culture d'entreprise en ouvrant leur cœur et leurs oreilles et en s'adaptant aux nouvelles façons de travailler qui incluent les personnes des Premières Nations, les Inuit et les Métis;
- Établi des relations significatives avec de nombreuses organisations autochtones, en particulier celles qui investissent dans le bien-être et l'éducation des jeunes Autochtones;
- Non seulement atteint, mais aussi surpassé la majorité des objectifs que nous nous étions fixés en juin 2020, confirmant ainsi notre détermination à faire progresser la réconciliation et à hausser les attentes auxquelles des organisations telles que la nôtre doivent répondre.

Lorsque nous avons commencé à concevoir un plan en réponse à [l'appel à l'action n° 92 de la Commission de vérité et réconciliation \(CVR\) du Canada](#), qui s'adresse au milieu des affaires canadien, nous avons placé la barre assez haut. Nous avons déterminé que la voie à suivre consistait à définir des objectifs évolutifs, mais ambitieux, qui nous feraient cheminer de façon positive.



Sur ce chemin, nous avons aussi appris que nous devons travailler plus fort pour continuer d'améliorer les choses :

- Même si au départ, nous avons obtenu l'adhésion complète du Conseil d'administration et de l'équipe de la haute direction, nous avons appris que les membres de tous les niveaux de notre Cabinet doivent aussi reconnaître l'impératif de la réconciliation et l'importance du PAR, et même si nos activités d'éducation sur la vérité et la réconciliation s'adressaient surtout à nos hauts dirigeants, grâce à des invités spéciaux, des cérémonies et des exercices des couvertures, nous devons aussi déployer plus d'efforts pour sensibiliser nos gens.
- Nous avons découvert que même si nous avons observé un changement important de culture d'entreprise, par exemple la personnalisation de l'énoncé de reconnaissance territoriale lu avant les réunions, l'approvisionnement auprès de plus d'entreprises autochtones ou l'embauche d'un plus grand nombre d'Autochtones au cours des dernières années, il faut du temps pour que ce changement soit complètement intégré à l'entreprise. Nous poursuivrons nos activités de sensibilisation afin que nos gens comprennent mieux les enjeux et prennent les mesures nécessaires pour avoir l'influence durable et positive qui s'impose au sein de notre Cabinet et dans l'ensemble du pays.
- Nous reconnaissons et comprenons que les traumatismes intergénérationnels ont eu et continueront d'avoir des conséquences à long terme sur les personnes des Premières Nations, les Inuit et les Métis au Canada, y compris les nombreux Autochtones qui choisissent de travailler chez Deloitte. Nous savons que pour offrir un environnement sûr sur le plan culturel, spirituel et psychologique à nos professionnels autochtones ainsi qu'à nos clients autochtones et à leurs collectivités, il est primordial d'adopter une approche qui reconnaît les traumatismes historiques et intergénérationnels subis par les communautés autochtones et nous amène à en tenir compte dans le cadre de notre travail.
- Nous avons également compris que les professionnels issus des Premières Nations, des Inuit et des Métis ont souvent un fardeau émotionnel que leurs collègues n'ont pas. Qu'ils travaillent à l'interne ou à l'externe avec nos clients, la nature de certains travaux peut déclencher chez eux des réactions liées à leurs traumatismes. Nous comprenons que les professionnels de Deloitte qui s'identifient comme une personne autochtone apportent leur bagage personnel au travail. Nous comprenons aussi que leur lien avec leur communauté revêt une grande importance et que les motivations et attentes intrinsèques liées à leur famille, à leurs ancêtres et à leurs relations peuvent avoir un impact profond. Nous reconnaissons que les personnes non autochtones peuvent accroître le fardeau émotionnel des professionnels autochtones en s'attendant à ce qu'ils soient une source constante d'informations et de soutien émotionnel sans assumer elles-mêmes leur devoir d'éducation ni regarder en face des vérités difficiles.
- Notre objectif était d'atteindre une représentation d'au moins 5 % de personnes des Premières Nations, des Inuit et des Métis dans notre effectif d'ici la fin de 2025. Cependant, nous n'avions pas bien évalué ni bien compris ce qui nous permettrait d'y arriver. Depuis, nous avons compris que ce n'est pas seulement une question de ressources et qu'il faut une stratégie solide pour constituer une réserve de talents. Nous devons aussi autochtoniser nos politiques, procédures et pratiques d'embauche et d'affaires afin de créer un environnement inclusif qui attire et maintient en poste des personnes des Premières Nations, des Inuit et des Métis tout en célébrant la diversité des points de vue et des expériences. Nous savons maintenant que malgré nos efforts et nos intentions les plus louables, nous avons fait des erreurs et nous comprenons que le chemin de la réconciliation n'est pas linéaire. Toutefois, nous restons déterminés à aller de l'avant et à nous remettre en question pour réaliser des progrès durables. Notre objectif est de faire en sorte que la proportion d'emplois autochtones que nous créons corresponde à la proportion de la population active au Canada.
- Autres apprentissages clés : pour apporter un changement significatif, tous nos leaders doivent assumer des responsabilités claires et s'assurer que nous avons des cibles claires et des plans opérationnels.



POURQUOI IL EST *NÉCESSAIRE* DE RENOUVELER NOTRE PAR

Comme vous le verrez dans ce rapport et dans nos mises à jour annuelles publiées en [2021](#), [2022](#), et [2023](#), nous avons bien progressé vers les objectifs que nous nous étions fixés dans notre premier PAR en matière d'inclusion, d'éducation, d'emploi et d'autonomisation économique.

Pendant ces années, les Premières Nations, les Inuit et les Métis ont commencé à revendiquer de façon plus énergique la place qui leur revient – leurs droits inhérents – en tant que Premiers Peuples de notre pays. De plus, les personnes non autochtones vivant au Canada ont eu une prise de conscience collective et compris les dures réalités de notre histoire commune. Les enfants sont maintenant informés à l'école au sujet des mauvais traitements infligés aux peuples autochtones – notamment au sein des pensionnats indiens, où des milliers d'enfants sont morts – ce qui n'a pas été le cas des générations qui les ont précédés.

On s'attend de plus en plus, et à juste titre, à ce que les entreprises et les gouvernements prennent des mesures pour améliorer les relations avec les peuples des Premières Nations, des Inuit et des Métis et répondre aux [94 appels à l'action de la CVR](#). La [Stratégie économique nationale autochtone pour le Canada](#), élaborée par

plus de 20 organisations autochtones et publiée en 2022, exigeait la prise d'autres mesures en plus de présenter une stratégie de développement économique qui exhortait tous les ordres de gouvernement, les entreprises et les organisations et institutions non autochtones du Canada d'adopter ses 107 appels à la prospérité économique.

Nous nous sommes mis au défi de faire notre part pour que ce travail progresse.

Heureusement, nous ne sommes pas les seuls. Quelque 60 autres organisations se sont engagées à adopter un PAR depuis que nous avons lancé le nôtre en 2020. Depuis que le gouvernement du Canada a publié son [Plan d'action en vertu de la Déclaration des Nations Unies](#) en juin 2023, le pays est sur la bonne voie pour éliminer les obstacles, lutter contre le racisme et la discrimination systémiques, combler les écarts socioéconomiques et promouvoir l'égalité et la prospérité pour les personnes des Premières Nations, les Inuit et les Métis. Ce sont là des étapes positives et cruciales, mais pour que le plan fonctionne, nous devons tous y prendre part.

Notre parcours vers la réconciliation nous a inspirés à nous surpasser à tous les niveaux. Notre Cabinet a évolué pour se rapprocher de son ambition d'être une organisation axée sur la raison d'être. C'est pourquoi nous avons renouvelé notre PAR, qui confirme et rehausse nos objectifs et promet d'accroître l'influence positive que nous avons sur nos collègues et clients des Premières Nations, des Inuit et des Métis et leurs communautés. Nous nous sommes assurés que nos nouveaux engagements étaient interreliés et englobants, et que leur incidence collective favoriserait la guérison et le progrès.

Ce plan renouvelé pour les quelques prochaines années a été conçu en fonction du contexte actuel et futur. Nous prévoyons continuer de renouveler le plan de temps à autre, à mesure que nous progresserons le long de notre parcours. Dans les pages qui suivent, vous en apprendrez davantage sur notre vision, nos piliers, nos engagements, les principes directeurs qui orienteront notre reddition de comptes.



CONSTRUIRE SUR NOS BASES PAR LA RÉFLEXION ET LE RENOUVEAU

Approche

En juin 2023, lorsque la troisième année du parcours officiel vers la réconciliation du Cabinet s'est terminée, nous avons fait un bilan et déterminé les lacunes et les occasions à saisir. Par exemple, dans notre premier PAR, un petit groupe d'experts nous avait conseillés lors de l'élaboration de nos premiers engagements; pour la nouvelle version, nous avons amélioré notre approche afin qu'elle soit plus inclusive et englobante.

Nous avons pris le temps d'écouter activement, et travaillé à maintenir une approche impartiale. Nous avons approfondi nos connaissances par une mobilisation interne, des recherches externes et des discussions avec les communautés. Nous avons notamment réalisé un sondage dans l'ensemble du Cabinet, organisé quatre séances hybrides animées par l'équipe

du centre Greenhouse de Deloitte visant à établir notre vision, fait des entrevues individuelles avec des conseillers membres de notre comité de travail sur le PAR et des leaders du Cabinet, collaboré avec des communautés et mené des recherches documentaires, des analyses du marché et un examen plus approfondi des rapports officiels suivants, que nous considérons comme nos sources de vérité :

- [Commission de vérité et réconciliation du Canada : Appels à l'action](#)
- [Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones \(DNUDPA\)](#)
- [Réclamer notre pouvoir et notre place : rapport final de l'Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées](#)

- [Stratégie économique nationale pour les Autochtones au Canada : Les voies de la parité socioéconomique pour les peuples autochtones](#)

Dans le cadre d'une consultation interne exhaustive, nos employés autochtones et non autochtones nous ont décrit ce que nous avons bien fait et ce que nous devons améliorer.

Cette rétroaction nous a aidés à élaborer une vision plus éloquente de ce que nous voulons créer, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de Deloitte.

Notre premier PAR

Notre premier PAR comprenait quatre piliers directement liés aux objectifs visés par l'appel à l'action de la **CVR à l'intention du milieu des affaires canadien**. Pour créer la nouvelle version, nous avons approfondi notre réflexion pour nous assurer que chacun des 15 engagements actualisés était conforme au libellé de l'appel à l'action et à son intention, qui est de :



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 communautés 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 peuples 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.

Vision

La vision formulée dans la première version du PAR était axée sur notre raison d'être, qui est d'avoir une influence marquante auprès de nos gens, de nos clients et de nos collectivités. Elle nous incitait à travailler de manière collaborative avec les personnes, les clients et les communautés des Premières Nations, des Inuit et des Métis pour permettre une transformation significative, durable et bénéfique pour tous qui ferait du Canada un pays plus fort et plus inclusif. Nous déclarions, à juste titre, qu'en tant que citoyens et dirigeants d'entreprise actifs, il est de notre responsabilité collective de nous engager dans la réconciliation.

Depuis, notre vision s'est élargie. Bien que nous ayons toujours la responsabilité, en tant qu'entreprise citoyenne, de favoriser la réconciliation, nous allons plus loin en actualisant 15 de nos engagements pour évoluer durant notre parcours et continuer d'apporter des changements percutants. Nous savons qu'il faudra se responsabiliser davantage et investir encore plus pour mieux intégrer la vision du monde des Premières Nations, des Inuit et des Métis au travail que nous accomplissons au sein de notre Cabinet et pour nos clients.

Nos quatre nouvelles aspirations ont été l'étoile Polaire qui nous a guidés dans la formulation de ces engagements, et elles constituent la vision globale qui nous aide à progresser dans notre parcours vers la réconciliation :

- Créer des cheminements de carrière diversifiés pour les professionnels de Deloitte issus des Premières Nations, des Inuit et des Métis. Sachant qu'il est important d'adopter une approche fondée sur les distinctions (qui reconnaît et respecte les droits, les priorités, les histoires, les cultures, les structures de gouvernance et les lois de chaque peuple autochtone), nous renforçons notre capacité à exclure toute vision panautochtone de nos façons de travailler.
- Pour que notre approche intègre une [vision à double perspective](#), en anglais seulement, qui consiste à « voir d'un œil avec les forces des connaissances et des savoirs autochtones, et de l'autre œil avec les forces des connaissances et des savoirs occidentaux, et à utiliser ces deux yeux ensemble, au bénéfice de tous », comme l'a décrit l'Aîné mi'kmaw Albert Marshall (voir à la p. 335, dans le haut de la deuxième colonne).
- Veiller à ce que nos actions tiennent compte des traumatismes subis par les Autochtones et intègrent des points de vue autochtones éclairés par l'histoire.
- Intégrer le principe des sept générations, qui nous incite à être conscients que les décisions que nous prenons aujourd'hui doivent contribuer à la création d'un monde durable pour les sept générations à venir ainsi que toutes les suivantes.





INCLUSION

1

Accentuer le rôle de Deloitte en ce qui concerne le leadership éclairé autochtone auprès de leaders, de clients et d'organisations, notamment Indigenous Youth Roots (IYR), ainsi que dans divers secteurs, et organiser des dialogues nationaux qui mettent de l'avant et habilitent un espace inclusif, permettant ainsi de faire progresser la réconciliation de même que les points de vue et les enjeux prioritaires des peuples autochtones.

2

Créer un programme de jumelage avec des Autochtones pour aider les personnes qui s'identifient comme des Premières Nations, des Inuit et des Métis en les conseillant sur leur parcours professionnel chez Deloitte.

3

Faire évoluer le Cercle des professionnels autochtones pour qu'il devienne une communauté au sein du Cabinet et que tous les professionnels qui s'identifient comme des Autochtones aient accès à des espaces sûrs où la vérité et la prise de parole sont encouragées.



EMPLOI

8

Mettre en œuvre la stratégie en matière de talents autochtones du Cabinet, qui est axée sur la création d'emplois mieux adaptés aux différences culturelles dans l'ensemble des gammes de services et à tous les niveaux hiérarchiques et comprend des parcours d'emploi différents et des initiatives d'embauche adaptées aux Autochtones.

9

Afin d'atteindre les objectifs de la Stratégie en matière de talents autochtones, mettre en œuvre un plan de maintien en poste des employés autochtones axé sur l'autochtonisation de nos processus actuels et la création d'occasions culturelles dans toutes les gammes de services tout au long du cycle de vie des talents.

10

Renforcer les partenariats avec des organisations dirigées par des Autochtones afin d'établir des liens de confiance avec elles et de constituer une réserve de talents autochtones.

11

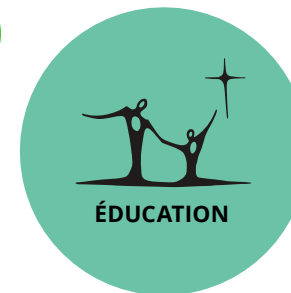
Amplifier la voix des associés, des professionnels et des boursiers autochtones dans nos communications internes et externes afin d'accroître leur visibilité et de sensibiliser l'ensemble de la communauté de Deloitte et les talents de demain.

4

Rehausser l'influence que nous avons en collaborant avec des partenaires communautaires voués à l'amélioration des résultats scolaires et de l'accès aux occasions des jeunes des Premières Nations, des Inuit et des Métis de partout au Canada.

5

Mobiliser des spécialistes de l'éducation autochtone afin qu'ils autochtonisent les principaux programmes de formation de l'ensemble du Cabinet et offrent aux peuples autochtones des occasions de partager des enseignements et des expériences vécues dans le cadre d'activités et de cours de Deloitte.



ÉDUCATION

7

Lancer une nouvelle série de cours donnés par des fournisseurs externes et dans des établissements d'enseignement supérieur afin que nos leaders acquièrent des connaissances spécifiques sur la façon d'aborder l'identité autochtone et de lutter contre la diversité de façade et qu'ils comprennent mieux les droits inhérents des peuples autochtones.

6

Continuer d'offrir le cours *Les 4 saisons de la réconciliation* (en collaboration avec l'Université des Premières Nations) à tous les professionnels et associés de Deloitte Canada.

12

Maintenir notre adhésion au Conseil canadien pour les entreprises autochtones (CCEA; autrefois nommé « Conseil canadien pour le commerce autochtone ») et notre certification dans le cadre du programme Accréditation de partenariat en relations autochtones (PAIR), auparavant connu sous le nom « Relations progressistes avec les Autochtones (RPA) » afin de demeurer concurrentiel par rapport à nos clients.

13

Améliorer les processus d'approvisionnement actuels afin d'accroître l'accessibilité des entreprises autochtones et créer/mettre en œuvre une stratégie de participation des entreprises autochtones dont le but est d'avoir une incidence économique sur les collectivités autochtones.



AUTONOMISATION ÉCONOMIQUE

14

Soutenir R8dius, une société détenue par des Autochtones, soutenue par Deloitte, qui fournit des technologies et des services gérés, reconnaissant que les taux de formation des STIM pour les talents autochtones sont bien inférieurs à la norme canadienne et que, par conséquent, nous devons offrir une expérience d'apprentissage et de mentorat différenciée.

15

Aider les professionnels de notre équipe Édification des Nations à agir à titre d'intégrateurs, de facilitateurs et de conseillers auprès de ceux qui jouent un rôle essentiel dans l'avancement de la souveraineté et de l'autonomisation économique : les Nations et les peuples autochtones, les gouvernements non autochtones et les entreprises canadiennes.

TRACER LE PARCOURS DE NOTRE PAR RENOUVELÉ

Chacun de nos quatre piliers comprend de nombreux engagements qui sont en phase avec les objectifs du programme [Accréditation de partenariat en relations autochtones \(PAIR\) du CCEA](#), auparavant connu sous le nom de Relations progressistes avec les Autochtones (RPA), et avec [les objectifs de développement durable de l'ONU \(ODD de l'ONU\)](#).



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

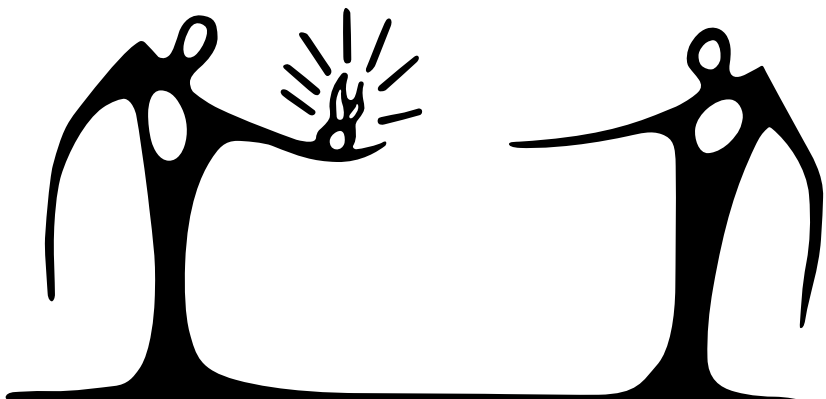
Ce qui a changé?

Nous avons constaté qu'il était nécessaire de rehausser l'inclusion et d'en élargir l'application au sein de notre environnement pour les peuples et les pratiques autochtones. Plus important encore, nous avons compris l'importance d'approfondir notre manière d'intégrer les points de vue des Premières Nations, des Inuit et des Métis afin d'assurer une véritable inclusion des leaders et des organisations autochtones. Grâce à notre *Plan d'action pour la réconciliation* (PAR) renouvelé, nous mettrons l'accent sur la participation et l'incidence, en créant pour les personnes autochtones des espaces sûrs où la vérité prévaut.

INCLUSION

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

Engagements de notre PAR initial	Mise à jour pour 2020-2024	Engagements de notre PAR renouvelé	Mesures cibles	Calendrier	Responsabilité	Lien avec les ODD de l’ONU
Organiser et diriger deux tables rondes par an sur la collaboration en matière de réconciliation et copublier un document sur les efforts de réconciliation au Canada.	Nous avons dirigé plus de 50 tables rondes sur notre parcours de réconciliation. Nous avons copublié quatre rapports en collaboration avec Indigenous Youth Roots (anciennement Canadian Roots Exchange) qui présentent les réflexions de jeunes leaders autochtones sur la réconciliation.	1) Accentuer le rôle de Deloitte en ce qui concerne le leadership éclairé autochtone auprès de leaders, de clients et d’organisations, notamment Indigenous Youth Roots (IYR), ainsi que dans divers secteurs, et organiser des dialogues nationaux qui mettent de l’avant et habilitent un espace inclusif, permettant ainsi de faire progresser la réconciliation de même que les points de vue et les enjeux prioritaires des peuples autochtones.	• Produire au moins une publication nationale et/ ou organiser au moins une discussion nationale chaque année.	Annuellement	Centre pour l’avenir du Canada de Deloitte	4ÉDUCATION DE QUALITÉ 8TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE 17PARTENARIATS POUR LA RÉALISATION DES OBJECTIFS
Publier des déclarations de reconnaissance des terres et des ressources que les employés de Deloitte et les cadres supérieurs pourront utiliser lors d’événements, avec les clients ou dans les communautés.	Nous avons conçu des ressources sur la reconnaissance territoriale, notamment un guide des ressources et un atelier, afin que la reconnaissance territoriale devienne une pratique courante chez Deloitte.	Nous continuerons de reconnaître les territoires traditionnels au sein du Cabinet et veillerons à ce que tous les professionnels aient accès aux guides des ressources et aux ateliers qui leur sont offerts.				
Continuer à financer la Communauté autochtone et ses alliés pour soutenir les programmes de mentorat, les possibilités de leadership et la commandite d’événements pour les personnes autochtones et non autochtones au sein du Cabinet.	La Communauté autochtone et ses alliés a poursuivi son travail dans le cadre d’activités en personne et virtuelles, ce qui a entraîné une hausse de 22 % du nombre de membres au cours de la dernière année, dont 10 % s’identifient comme des Autochtones. Depuis 2020, plus de 50 événements et webinaires ont été organisés par la Communauté autochtone et ses alliés, et ce, dans des domaines très divers. Ces activités comprenaient des webinaires sur la défense des terres avec des militants des droits des Autochtones, la carrière de dirigeants autochtones, la souveraineté alimentaire des Autochtones, l’identité inuit, l’humour autochtone, les récits de survivants de la traite des personnes autochtones et plus encore.	2) Créer un programme de jumelage avec des Autochtones pour aider les personnes qui s’identifient comme des Premières Nations, des Inuit et des Métis en les conseillant sur leur parcours professionnel chez Deloitte. 3) Faire évoluer le Cercle des professionnels autochtones pour qu’il devienne une communauté au sein du Cabinet et que tous les professionnels qui s’identifient comme des Autochtones aient accès à des espaces sûrs où la vérité et la prise de parole sont encouragées.	• Viser à jumeler 25 % des nouvelles recrues autochtones à un membre de la Communauté autochtone et ses alliés qui les aidera à s’orienter au sein du Cabinet et à s’y intégrer. • Viser un taux de participation de 25 % des professionnels qui s’identifient comme des Autochtones aux séances trimestrielles.	D’ici la fin de 2025 D’ici la fin de 2025	Équipe des Services aux clients autochtones et Bureau de la culture et des gens de Deloitte	4ÉDUCATION DE QUALITÉ 8TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE 10INÉGALITÉS RÉDUITES
Examiner et adapter les systèmes et services de soutien actuels pour tenir compte des cultures et des besoins traditionnels des Autochtones.	Nous avons pérennisé la fermeture de nos bureaux lors de la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation. Nous avons créé 5 journées culturelles (2 jours de congé payés et 3 jours de congé non payés) réservées aux professionnels autochtones. Nous avons autochtonisé certaines garanties du régime d’assurance maladie pour les employés autochtones, organisé une série d’ateliers sur le mieux-être (S’ÉPANOUIR) animés par des leaders autochtones et ajouté des éléments culturels aux dépenses de santé remboursables. Nous réviserons et adapterons nos services de soutien aux employés à l’échelle du Cabinet et en créerons de nouveaux pour que notre équipe des Services aux clients autochtones connaisse mieux les usages culturels autochtones.	Nous continuerons de mettre en œuvre notre stratégie en matière de talents autochtones, qui est présentée ci-dessous.				



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

– Nyle Miigizi Johnston



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

Ce qui a changé?

Nous avons souhaité nous engager plus résolument à combler les lacunes en matière d'éducation au sein du Cabinet et à avoir une influence marquante et durable pour éliminer les disparités auxquelles sont confrontés les jeunes des Premières Nations, des Inuit et des Métis partout au Canada. Nous voulons revoir de façon plus systématique nos formations, en modifiant leur contenu afin qu'il favorise une intégration culturelle plus profonde et des occasions d'apprentissage continu. L'accent sera maintenant mis sur l'éducation et le développement continus dans la connaissance et la compréhension de la culture des Premières Nations, des Inuit et des Métis, reconnaissant qu'il s'agit d'un parcours continu plutôt que d'une formation ponctuelle.

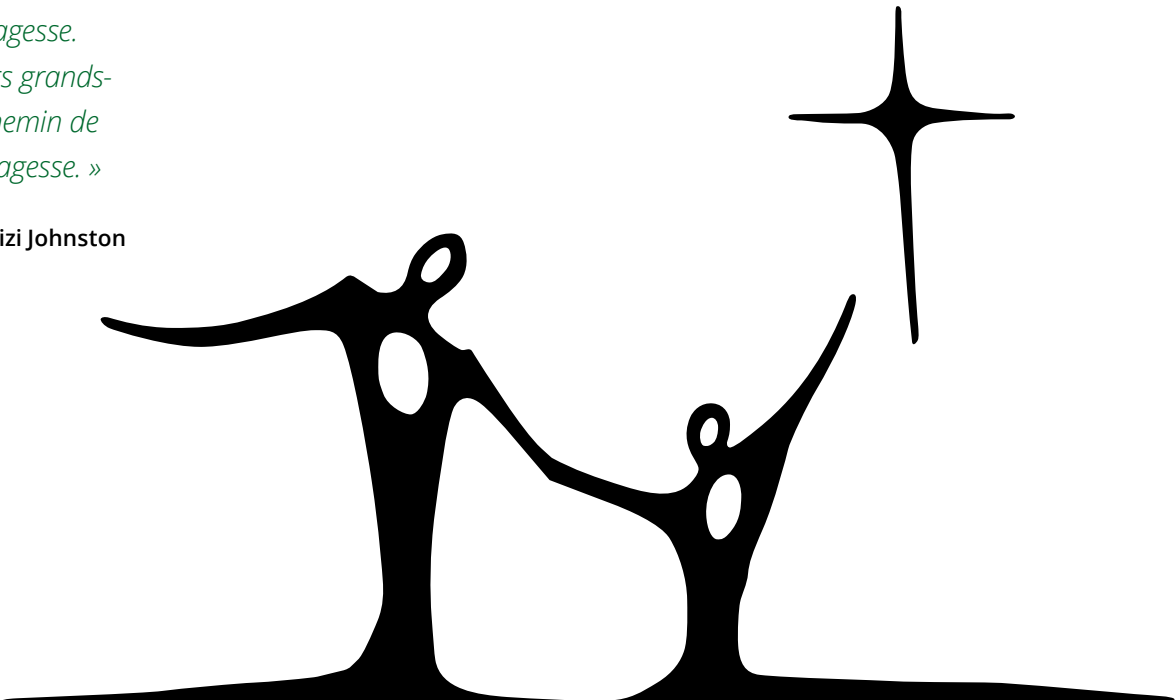
ÉDUCATION

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

Engagements de notre PAR initial	Mise à jour pour 2020-2024	Engagements de notre PAR renouvelé	Mesures cibles	Calendrier	Responsabilité	Lien avec les ODD de l'ONU
Communiquer aux membres de Deloitte Canada les occasions et les ressources à leur disposition pour participer aux célébrations culturelles autochtones afin de favoriser des occasions d'apprentissage continu pertinentes.	L'équipe des Services aux clients autochtones de Deloitte a créé des pages web et des ressources d'apprentissage internes afin de diffuser de l'information sur les événements externes et internes qui ont lieu durant les journées importantes pour les personnes autochtones et l'éducation autochtone chez Deloitte.	Nous poursuivrons les activités de notre plan élargi; cet engagement n'a pas été actualisé.				
Continuer à établir des partenariats communautaires pour aider 5 000 jeunes Autochtones par exercice.	Nous avons eu une influence sur plus de 5 000 jeunes Autochtones au cours de l'année par l'entremise d'activités bénévoles, de missions pro bono et du parrainage d'organisations telles que les suivantes : Programme national d'aide préscolaire aux Autochtones, Chapter One, Enseigner pour le Canada, Indspire et Jeux autochtones de l'Amérique du Nord de 2023.	4) Rehausser l'influence que nous avons en collaborant avec des partenaires communautaires voués à l'amélioration des résultats scolaires et de l'accès aux occasions des jeunes des Premières Nations, des Inuit et des Métis de partout au Canada.	• Soutenir 10 000 jeunes Autochtones par exercice au moyen de commandites, d'activités bénévoles et de missions pro bono.	Annuellement	Services aux clients autochtones de Deloitte	
Offrir une formation de sensibilisation aux cultures autochtones. La première phase concerne l'équipe de direction et le Conseil d'administration, et la deuxième phase est la formation pilote destinée à 1 000 professionnels de Deloitte.	Depuis 2020, plus de 18 000 professionnels de Deloitte ont suivi avec succès la formation <i>Les 4 saisons de la réconciliation</i> . Cette formation a été ajoutée au processus d'intégration et de conformité obligatoire pour tous les professionnels de Deloitte Canada. Nous avons élargi l'auditoire du cours <i>Les 4 saisons de la réconciliation</i> pour y inclure nos clients en réponse à l'appel à l'action lancé par la Stratégie économique nationale pour les Autochtones au Canada afin que « les écoles de commerce du Canada exigent que tous les étudiants en commerce suivent un cours sur les peuples autochtones et l'économie. »	5) Mobiliser des spécialistes de l'éducation autochtone afin qu'ils autochtonisent les principaux programmes de formation de l'ensemble du Cabinet et offrent aux peuples autochtones des occasions de partager des enseignements et des expériences vécues dans le cadre d'activités et de cours de Deloitte.	• Mobiliser des spécialistes de l'éducation autochtone afin qu'ils examinent nos programmes d'apprentissage et établissent leur ordre de priorité. • Exigence obligatoire pour tous les membres de Deloitte dans le cadre du processus d'orientation du Cabinet. • Formation additionnelle ciblée pour les leaders et accessible aux professionnels de l'ensemble du Cabinet.	D'ici la fin de 2027	Bureau de l'apprentissage et Services aux clients autochtones de Deloitte	
		6) Continuer d'offrir le cours <i>Les 4 saisons de la réconciliation</i> (en collaboration avec l'Université des Premières Nations) à tous les professionnels et associés de Deloitte Canada.		En cours	Bureau de l'apprentissage et Services aux clients autochtones de Deloitte	
		7) Lancer une nouvelle série de cours donnés par des fournisseurs externes et dans des établissements d'enseignement supérieur afin que nos leaders acquièrent des connaissances spécifiques sur la façon d'aborder l'identité autochtone et de lutter contre la diversité de façade et qu'ils comprennent mieux les droits inhérents des peuples autochtones.		En cours	Bureau de l'apprentissage et Services aux clients autochtones de Deloitte	

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

– Nyle Miigizi Johnston





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

Ce qui a changé?

Nous avons reconnu qu'il est important de combattre les inégalités historiques, d'appliquer les savoirs et les expériences des Premières Nations, des Inuit et des Métis et de prendre la mesure de leurs contributions. Nous comprenons qu'il est primordial d'établir des liens plus solides avec des organismes communautaires afin de créer des possibilités d'emploi au sein de notre Cabinet. Nous avons entendu les commentaires nous demandant de redoubler d'efforts afin d'amplifier les voix autochtones et de donner aux professionnels autochtones des occasions de raconter leurs histoires et de mettre de l'avant leurs perspectives et leurs connaissances afin de résoudre les problèmes de sous-représentation et de diversité de façade.

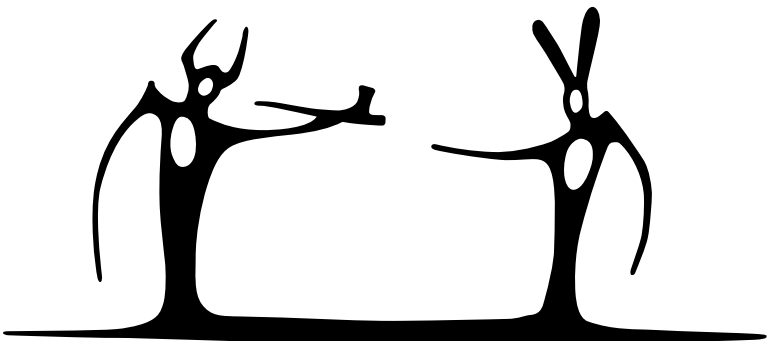
Dans le cadre de notre premier PAR, notre Cabinet visait à atteindre une représentation de 5 % de membres autochtones dans ses équipes. Cependant, environ 1 % de notre population s'identifie actuellement comme autochtone. Il est devenu évident que nous avons sous-estimé l'ampleur de cette aspiration, et nous reconnaissons maintenant que d'importants changements sont nécessaires dans l'ensemble du Cabinet pour attirer, former et conserver efficacement des leaders autochtones. Bien que notre objectif ultime demeure inchangé, nous constatons que sa réalisation prendra plus de temps que nous ne l'espérions au départ.

EMPLOI

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

Engagements de notre PAR initial	Mise à jour pour 2020-2024	Engagements de notre PAR renouvelé	Mesures cibles	Calendrier	Responsabilité	Lien avec les ODD de l'ONU
Passer en revue les politiques existantes en matière de talents afin de déterminer les occasions à saisir dans l'ensemble des gammes de services et des secteurs d'activité pour privilégier les efforts de recrutement et de rétention des Autochtones.	Nous avons lancé un guide interne des ressources de recrutement visant à mieux faire connaître les récits et les nuances propres aux peuples autochtones, les stratégies culturelles et les pratiques inclusives qui favorisent le recrutement efficace de candidats autochtones. En collaboration avec Indigenous Corporate Training Inc., nous avons créé une formation sur le recrutement et le maintien en poste de personnes autochtones qui donne droit à un certificat et qui doit être suivie par les membres de l'équipe des Talents. Nous avons mis en œuvre le processus de rapprochement avec les Autochtones pour les rôles et les programmes de Deloitte destinés aux Autochtones, ce qui a permis d'établir des liens culturels dans le cadre de notre processus de recrutement. Nous avons informé les membres, les leaders et les intervieweurs de nos équipes des Talents afin qu'ils autochtonisent nos pratiques d'embauche, notamment en organisant des séances de formation en partenariat avec Our Children's Medicine et en créant un nouveau laboratoire sur la diversité, l'équité, l'inclusion et l'accessibilité dont le but est de transformer les tendances actuelles en matière de recrutement.	8) Mettre en œuvre la stratégie en matière de talents autochtones du Cabinet, qui est axée sur la création d'emplois mieux adaptés aux différences culturelles dans l'ensemble des gammes de services et à tous les niveaux hiérarchiques et comprend des parcours d'emploi différents et des initiatives d'embauche adaptées aux Autochtones.	Faire des progrès continus et durables en vue d'aligner le pourcentage d'occasions d'emploi générées par le Cabinet sur le nombre d'employés disponibles pour les Autochtones*.	Nous travaillons vers cet objectif	Bureau de la culture et des gens	 
Concevoir et mettre en œuvre des stratégies de recrutement et de gestion des talents dans les bureaux nationaux et locaux afin de porter le nombre de professionnels autochtones à 5 % du nombre total de nouvelles recrues dans chaque bureau.	Nous avons lancé une stratégie en matière de talents autochtones sur trois ans. Nous avons créé cinq nouveaux postes destinés à des talents autochtones qui tiennent compte de leur expérience en milieu de travail. Nous avons instauré la transparence salariale à l'échelle du Cabinet. Nous avons revu le compte de dépenses personnel afin que les médicaments traditionnels, les Aînés et les articles utilisés pour les pratiques culturelles soient couverts, ce qui favorisera l'inclusion des personnes autochtones.	9) Afin d'atteindre les objectifs de la Stratégie en matière de talents autochtones, mettre en œuvre un plan de maintien en poste des employés autochtones axé sur l'autochtonisation de nos processus actuels et la création d'occasions culturelles dans toutes les gammes de services tout au long du cycle de vie des talents.	- Examiner/mettre à jour nos principaux processus, programmes, services et paramètres. - Créer des possibilités de leadership pour les Autochtones. - Élaborer des programmes autochtones ciblés, notamment un programme de mentorat pour aider les employés autochtones à réussir.	D'ici la mi-exercice 2028	Bureau de la culture et des gens	 
Participer à des salons de l'emploi dans les communautés autochtones pour élargir le bassin de talents autochtones et préparer leur réussite future au sein de Deloitte.	Depuis le lancement de notre PAR, nos professionnels ont participé activement à des initiatives visant à établir des liens avec des étudiants et des professionnels autochtones, comme des salons de l'emploi et des ateliers de perfectionnement professionnel. Depuis 2021, 22 étudiants autochtones ont reçu au total 5 000 \$ en bourses d'études et fait des stages chez Deloitte dans le cadre de notre Programme de bourses d'études Élan pour les étudiants autochtones.					

* Compte tenu du dernier recensement de Statistique Canada. Nous nous sommes fixé une cible de 4 % en nous basant sur les données relatives à la population active du dernier recensement. Nous réviserons cette cible lorsqu'un nouveau recensement sera publié.



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 Anishinaabe. »

EMPLOI (SUITE)

Engagements de notre PAR initial	Mise à jour pour 2020-2024	Engagements de notre PAR renouvelé	Mesures cibles	Calendrier	Responsabilité	Lien avec les ODD de l'ONU
Renforcer et entretenir nos relations avec les organisations qui soutiennent l'éducation autochtone et mettre à profit ces relations pour recruter des talents autochtones au sein de Deloitte.	Nous avons soutenu plus de 5 000 étudiants par l'entremise d'ateliers et d'événements dans le cadre de notre entente pluriannuelle avec Indspire. Depuis 2020, 130 étudiants ont reçu des bourses d'études postsecondaires.	10) Renforcer les partenariats avec des organisations dirigées par des Autochtones afin d'établir des liens de confiance avec elles et de constituer une réserve de talents autochtones.	• Conclure des partenariats avec des associations autochtones nationales ainsi que des collèges et universités autochtones.	En cours	Bureau de la culture et des gens	 
Explorer des initiatives innovantes en matière de recrutement et de talents avec des clients et des entreprises autochtones.	Deloitte et PLATO ont terminé la première année de leur entente pluriannuelle visant à pousser plus loin le développement de l'excellent programme d'apprentissage en technologie pour les Autochtones de PLATO. PLATO est rapidement devenue la plus importante entreprise de services technologiques dont les dirigeants et les employés sont autochtones au Canada.	Notre relation avec PLATO est devenue un sous-ensemble de R8dius, voir l'engagement n° 14 et sa mise en lumière à la page 32.				
Nouvel engagement pour le PAR renouvelé		11) Amplifier la voix des associés, des professionnels et des boursiers autochtones dans nos communications internes et externes afin d'accroître leur visibilité et de sensibiliser l'ensemble de la communauté de Deloitte et les talents de demain.	• Lancer des programmes d'activités à l'intention de professionnels chevronnés et de recrues universitaires autochtones par l'intermédiaire des canaux appropriés.	En cours	Services aux clients autochtones et Bureau de la culture et des gens	  



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

Ce qui a changé?

Nous avons reconnu l'importance d'offrir aux personnes, aux entreprises et aux communautés des Premières Nations, des Inuit et des Métis des occasions pertinentes de gérer et préserver leur patrimoine. Nous avons compris qu'il ne faut pas seulement soutenir les possibilités économiques offertes aux personnes et aux entreprises autochtones, il faut aussi créer ces possibilités et favoriser l'autonomie gouvernementale des peuples autochtones. Nous avons pris conscience de la nécessité de modifier nos systèmes d'approvisionnement internes afin d'éliminer les obstacles auxquels se heurtent les fournisseurs des Premières Nations, des Inuit et des Métis, et nous avons vu une occasion d'appuyer les entreprises appartenant majoritairement à des Autochtones.

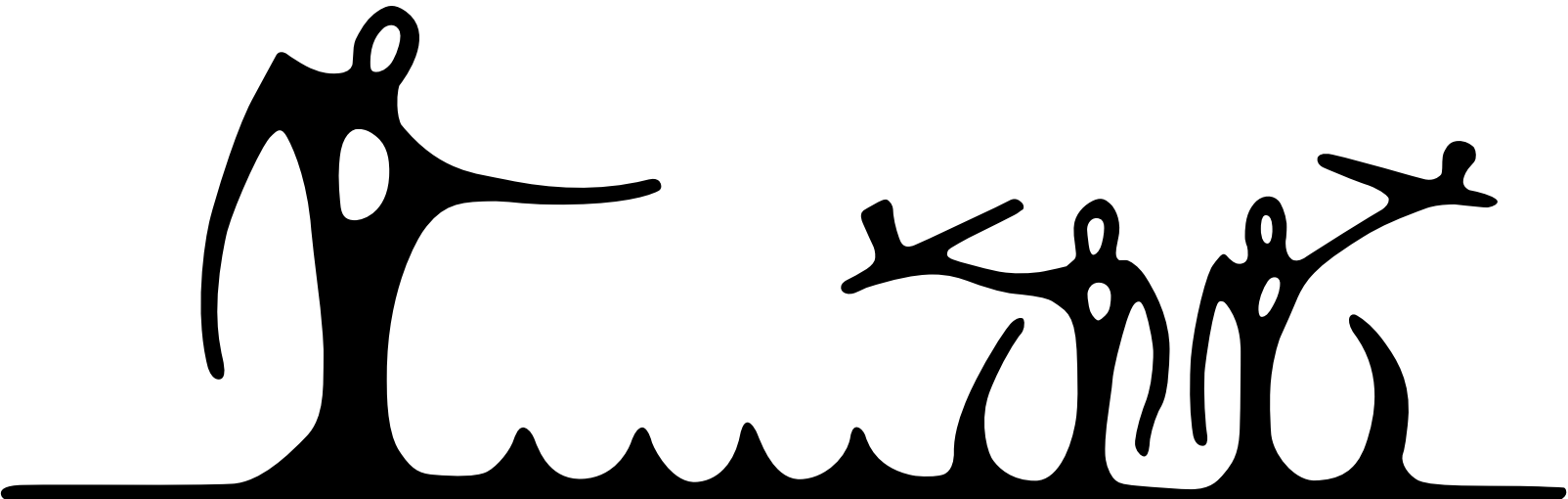


AUTONOMISATION ÉCONOMIQUE

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

Engagements de notre PAR initial	Mise à jour pour 2020-2024	Engagements de notre PAR renouvelé	Mesures cibles	Calendrier	Responsabilité	Lien avec les ODD de l'ONU
Maintenir l'adhésion au Conseil canadien pour l'entreprise autochtone (CCEA) et poursuivre la mise en œuvre des phases 1 et 2 de son programme Relations progressistes avec les Autochtones (RPA). Concevoir également un plan d'action pour atteindre les objectifs de la troisième phase.	Nous sommes restés membres du CCEA et avons obtenu la certification de niveau Argent de son programme RPA (octobre 2022), ce qui fait de Deloitte le premier cabinet de services professionnels à obtenir ce statut.	12) Maintenir notre adhésion au Conseil canadien pour les entreprises autochtones (CCEA; autrefois nommé « Conseil canadien pour le commerce autochtone ») et notre certification dans le cadre du programme Accréditation de partenariat en relations autochtones (PAIR), auparavant connu sous le nom « Relations progressistes avec les Autochtones (RPA) » afin de demeurer concurrentiel par rapport à nos clients.	• Obtenir le statut Or du programme RPA.	Application initiale prévue en 2026.	Services aux clients autochtones de Deloitte	8TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE 9INDUSTRIE, INNOVATION ET INFRASTRUCTURE 10INÉGALITÉS RÉDUITES 17TRANSFORMANTS POUR LA RÉALISATION DES OBJECTIFS
Élaborer un mécanisme de suivi des fournisseurs autochtones de Deloitte Canada afin d'établir leur profil et de recueillir de l'information à leur sujet.	Nous avons intégré plus de 60 fournisseurs autochtones au portail des fournisseurs autochtones de Deloitte sur Curation. Nous avons créé une attestation autochtone dans le portail afin de protéger l'intégrité du programme.	13) Améliorer les processus d'approvisionnement actuels afin d'accroître l'accessibilité des entreprises autochtones et créer/mettre en œuvre une stratégie de participation des entreprises autochtones dont le but est d'avoir une incidence économique sur les collectivités autochtones.	• Adopter des règles de sous-traitance et un processus de soutien afin qu'au moins 5 % de nos dépenses soient attribuées à des entreprises autochtones (pour les niveaux 1 et 2) dans le cadre de tous nos nouveaux contrats et renouvellements de contrats internes de plus de 50 000 \$.	D'ici la mi-exercice 2026	Bureau des opérations	8TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE 9INDUSTRIE, INNOVATION ET INFRASTRUCTURE 10INÉGALITÉS RÉDUITES 17TRANSFORMANTS POUR LA RÉALISATION DES OBJECTIFS
Recenser les fournisseurs autochtones actuels de Deloitte et organiser des séances de rétroaction pour améliorer les expériences et trouver des moyens d'attirer de nouveaux fournisseurs autochtones.	Nous avons lancé un programme de diversité des fournisseurs pour nous assurer que les fournisseurs autochtones comprennent bien nos processus et nos exigences. Nous avons animé 5 webinaires externes afin de former les fournisseurs et nous assurer qu'ils comprennent les processus de Deloitte.					
Organiser des séances d'information sur l'approvisionnement autochtone à l'intention des professionnels de l'approvisionnement de Deloitte et de ceux de nos clients et collectivités; et explorer de nouvelles possibilités d'approvisionnement auprès d'entreprises autochtones afin d'élargir notre bassin actuel de fournisseurs.	Nous avons animé 2 webinaires internes et fait des présentations dans le cadre de plusieurs séances de discussion ouverte axées sur l'éducation et la sensibilisation à nos programmes afin d'encourager l'utilisation du portail d'approvisionnement auprès de fournisseurs autochtones et d'intégrer la recherche de fournisseurs autochtones à notre processus d'appel d'offres.					
Accroître les activités avec les entreprises autochtones afin d'augmenter les dépenses globales en matière d'approvisionnement auprès des Autochtones, l'objectif étant que 5 % des dépenses applicables en matière d'approvisionnement* des bureaux locaux de Deloitte soient effectuées auprès d'entreprises autochtones.	Notre ratio de dépenses a atteint la cible annuelle de 5 % du total des dépenses d'approvisionnement applicables. 94 fournisseurs ont été engagés et mis sous contrat depuis le lancement de notre PAR en juin 2020. Nous avons mis en place l'obligation de chercher des fournisseurs autochtones pour l'ensemble de nos appels d'offres et l'avons intégrée à nos processus d'approvisionnement.					

* Les dépenses applicables sont les dépenses annuelles qui peuvent être influencées par les activités d’approvisionnement, qui comprennent les catégories pertinentes en fonction des fournisseurs autochtones disponibles.



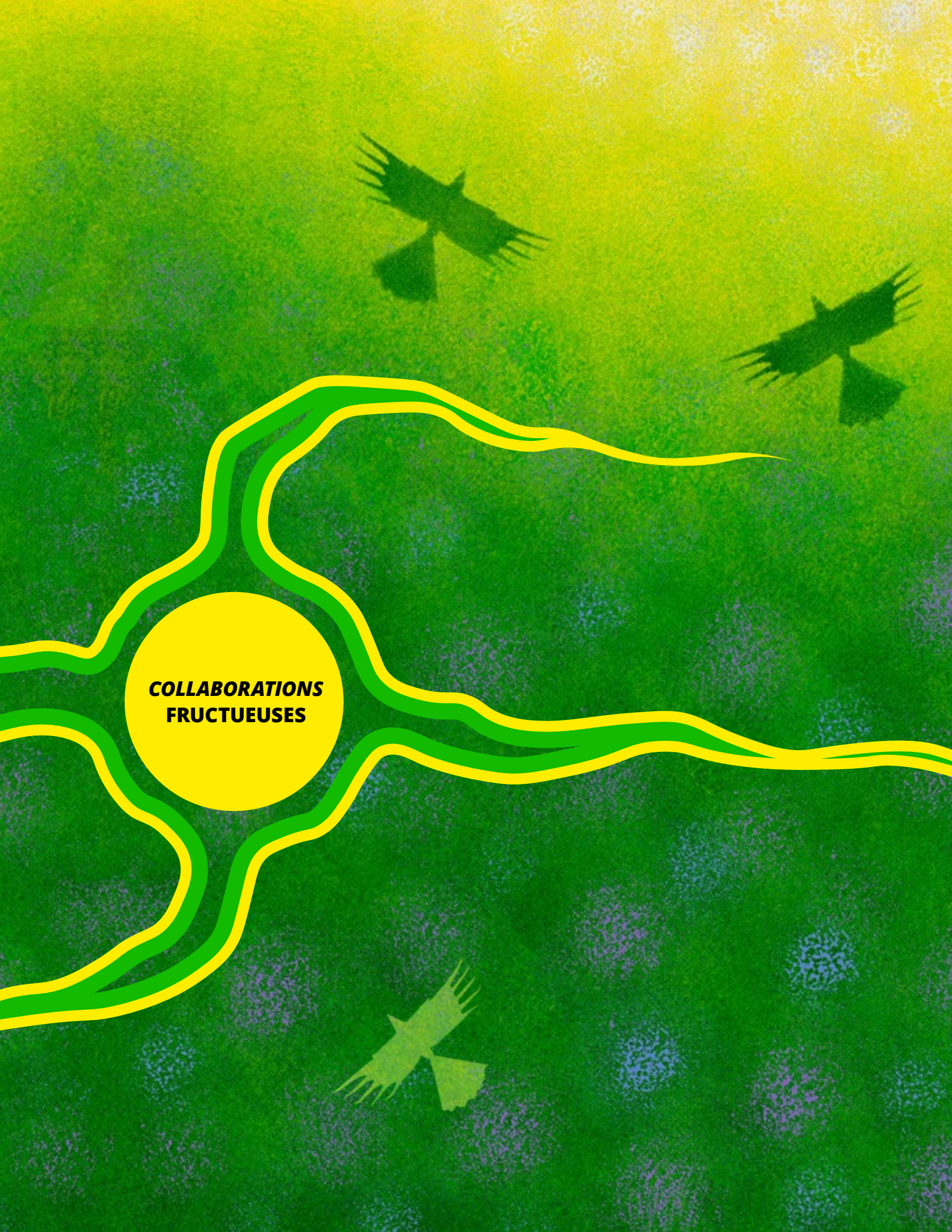
« Le pilier de l'autonomisation économique rappelle l'enseignement du respect par le grand-père. »

– Nyle Miigizi Johnston

AUTONOMISATION ÉCONOMIQUE (SUITE)

Engagements de notre PAR initial	Mise à jour pour 2020-2024	Engagements de notre PAR renouvelé	Mesures cibles	Calendrier	Responsabilité	Lien avec les ODD de l'ONU
Nouvel engagement pour le PAR renouvelé		14) Soutenir R8dius, une société détenue par des Autochtones, soutenue par Deloitte, qui fournit des technologies et des services gérés, reconnaissant que les taux de formation des STIM pour les talents autochtones sont bien inférieurs à la norme canadienne et que, par conséquent, nous devons offrir une expérience d'apprentissage et de mentorat différenciée.	- Nous voulons faire en sorte qu'au moins 33 % de nos talents soient Autochtones, et nous embauchons activement des leaders autochtones à tous les niveaux de R8dius. - Convaincre au moins cinq Nations autochtones de devenir propriétaires de R8dius d'ici la fin de mai 2027, chacune réalisant un bénéfice d'au moins 1 M\$ CA 3 ans après leur investissement.	D'ici la mi-exercice 2026	Bureau de la stratégie et de la transformation et Bureau des opérations	4 ÉDUCATION DE QUALITÉ 8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE 10 INÉGALITÉS RÉDUITES 17 PARTENARIATS POUR LA RÉALISATION DES OBJECTIFS





**COLLABORATIONS
FRUCTUEUSES**

EXEMPLES *INSPIRANTS*

Laissez-vous inspirer par des histoires qui mettent en lumière comment le pouvoir transformateur de la collaboration avec des organisations autochtones favorise les changements positifs.

Jeux autochtones de l'Amérique du Nord 2023

Dans le premier Plan d'action pour la réconciliation de Deloitte, nous nous sommes engagés à cultiver des relations fructueuses et à rétablir des liens de confiance avec les Premières Nations, les Inuit et les Métis de même qu'à célébrer leur richesse culturelle sur les terres qui sont maintenant connues sous le nom de Canada. C'est dans cet esprit que nous avons commandité les Jeux autochtones de l'Amérique du Nord (JAAN) qui se sont déroulés du 15 au 23 juillet 2023 à Kijipuktuk/Halifax (Nouvelle-Écosse). À cette occasion, 5 000 jeunes participants de 756 Nations provenant de tous les coins de l'île de la Tortue (Amérique du Nord) accompagnés de leurs entraîneurs et de leur équipe de soutien sont venus participer à une expérience sportive et culturelle unique : le plus grand événement multisport

et culturel de l'histoire du Canada atlantique depuis les premiers contacts. En tant que commanditaire platine, Deloitte a fourni non seulement une contribution financière, mais aussi des services professionnels et des centaines d'heures de travail bénévole d'une valeur totale de plus de 400 000 \$. Et ce qui est tout aussi important, c'est que nous avons favorisé des changements importants :

- En assurant le transfert des connaissances existantes par un enregistrement numérique et physique d'importants documents et dossiers de planification de la société hôte des Jeux, Deloitte a fait en sorte que les futurs hôtes auront accès à tous les outils conçus par l'équipe des JAAN 2023. Cet effort sans précédent épargnera des centaines d'heures de travail aux organisateurs des prochains Jeux, dont le but est d'offrir une expérience profondément transformatrice aux jeunes Autochtones.

- Des membres du groupe Conseils en gestion des risques de Deloitte ont conçu un plan d'évaluation et d'atténuation des risques qui a aidé les organisateurs à bien se préparer à gérer les inévitables aléas qui ponctuent la planification d'un événement de cette ampleur. Ce plan pourra également servir à l'organisation de futurs Jeux.
- Le centre Greenhouse de Deloitte à l'Université Dalhousie a organisé une séance pratique pendant laquelle de jeunes délégués autochtones ont donné leur point de vue sur la vision des futurs JAAN.
- Des dizaines de membres de Deloitte ont été bénévoles pendant les Jeux, s'affairant notamment à rassembler les jeunes participants pendant la cérémonie d'ouverture.



Grâce à leur collaboration avec Deloitte, les organisateurs des JAAN 2023 ont réussi à créer un événement encore plus marquant pour les jeunes Autochtones et à laisser un héritage important qui contribuera à façonner la vision des futurs Jeux. En plus de commanditer l'événement, Deloitte nous a soutenus de très nombreuses façons, pour le plus grand bénéfice des jeunes participants, et cela a complètement changé la donne. »

– **Fiona Kirkpatrick Parsons,**
Présidente de la société
hôte des JAAN 2023

EXEMPLES *INSPIRANTS*

Indigenous Youth Roots

Comprendre, inclure et diffuser la voix des jeunes des Premières Nations, des Inuit et des Métis est une priorité pour notre Cabinet depuis que nous avons participé à la Semaine de défense des droits des jeunes Autochtones en 2022 et 2023, un événement organisé par Indigenous Youth Roots (IYR), anciennement Canadian Roots Exchange. Cette collaboration a abouti à l'élaboration de rapports du Centre pour l'avenir du Canada (CAC) de Deloitte présentant les perspectives exprimées par les participants aux deux éditions de cet événement. Avec l'IYR, nous avons publié quatre documents formant une série intitulée *Réflexions de jeunes leaders autochtones sur la réconciliation*. Cette collaboration s'inscrit dans le cadre de notre engagement à susciter un dialogue constructif à propos des thèmes jugés cruciaux par de jeunes Autochtones pour faire avancer la réconciliation.

Le premier volume, publié en janvier 2023, présente la raison d'être de la série, la méthodologie de recherche et de collecte de données, le profil des participants et l'état actuel de la réconciliation au Canada. Intitulé *Remplir notre bagage de connaissances*, il décrit les priorités des jeunes Autochtones et explique que chaque rapport subséquent contiendra des recommandations pratiques visant à aider les gouvernements, les entreprises, les organismes du secteur public et d'autres organisations à résoudre ou corriger les problèmes soulevés ou à progresser vers des solutions.

Le deuxième volume, intitulé *Ouvrir la voie à une carrière fructueuse* et publié en juin 2023, met l'accent sur la façon dont les jeunes Autochtones perçoivent l'éducation postsecondaire, la transition vers le marché

du travail et les obstacles auxquels ils font face. Les recommandations formulées par les jeunes leaders à l'intention des établissements d'enseignement postsecondaire, des décideurs et des employeurs comprennent la réconciliation au niveau institutionnel, la transformation des environnements d'apprentissage en milieux plus inclusifs et l'amélioration de l'aide aux étudiants et de son accessibilité. Ils recommandent aussi aux employeurs d'aider les jeunes Autochtones à se préparer au marché du travail, de créer des expériences de recrutement, de placement et d'intégration plus accueillantes et des milieux de travail plus adaptés aux Autochtones et d'offrir des possibilités de perfectionnement professionnel enrichissantes.

En février 2024, nous avons publié le troisième volume, intitulé *Briser l'héritage colonial et tracer de nouvelles voies vers le mieux-être mental*, qui fait le point sur les principaux défis que les communautés autochtones doivent relever sur le plan des soins de santé. Dans ce rapport, de jeunes Autochtones décrivent l'incidence que les traumatismes subis ont sur leur mieux-être mental et le rôle crucial que joue la guérison centrée sur les Autochtones dans le mieux-être global des familles et des communautés autochtones, d'une génération à la suivante. On y trouve aussi des recommandations aux gouvernements, aux fournisseurs de soins de santé, aux entreprises, aux organismes de recherche et aux médias. Le rapport souligne l'importance des soins fondés sur la culture, met en évidence l'incidence des déterminants sociaux sur le bien-être et présente des approches de soins de santé transformatrices, dirigées par des personnes autochtones et axées sur leurs forces. L'équipe de Deloitte a appris beaucoup de choses en préparant

cette publication, par exemple qu'il est grand temps d'investir dans la guérison et la jeunesse autochtone, car nous marchons tous ensemble sur le chemin de la réconciliation.

Le quatrième et dernier volume, intitulé *Réconcilier nos relations afin de préserver la Terre mère pour les générations futures*, a été publié en juin 2024. Les jeunes Autochtones et les spécialistes que nous avons interrogés ont décrit les changements climatiques auxquels nous assistons comme un appel urgent de la terre pour la guérison, une réponse directe à notre incapacité de vivre en réciprocité avec l'environnement. Nous amplifions leurs points de vue sur l'état actuel des pratiques environnementales au Canada et formulons des recommandations sur la voie à suivre pour un avenir plus durable en travaillant en plus étroite collaboration.

Nous sommes fermement déterminés à écouter les voix de la jeunesse autochtone et, surtout, à les amplifier et à les transformer en actions. C'est pourquoi nous avons signé notre premier engagement pluriannuel avec l'IYR pour la période de 2024 à 2026, qui encadrera notre collaboration continue avec les jeunes Autochtones dans le but d'apporter des changements positifs et de bâtir ensemble un avenir meilleur.



Pour moi, la réconciliation est un endroit où je laisserais mes enfants en toute sécurité. »

– Participant à la Semaine de défense des droits des jeunes Autochtones



CATALYSEUR

CENTRE POUR L'AVENIR DU CANADA

Réflexions de jeunes leaders autochtones sur la réconciliation

VOLUME 2 : OUVRIR LA VOIE À UNE CARRIÈRE FRUCTUEUSE

Deloitte

CRE



Artiste : Atheana Picha, Growth, 2023

Artiste : Atheana Picha, Growth, 2023

EXEMPLES *INSPIRANTS*

Indspire

Indspire est un organisme de bienfaisance national qui investit dans l'éducation des personnes des Premières Nations, des Inuit et des Métis pour les aider à réaliser leur plein potentiel. Depuis 2017, Deloitte est un partenaire actif d'Indspire et a octroyé des bourses à plus de 130 étudiants inscrits à un programme en vue d'obtenir un certificat, un diplôme, un baccalauréat, une maîtrise ou un titre professionnel.

Conformément à l'engagement du Cabinet à renforcer et à cultiver ses relations avec des organisations vouées à l'éducation des Autochtones, nous avons conclu un partenariat pluriannuel avec Indspire en 2022. Par exemple, nous commanditons les prix Indspire annuels remis à des leaders exceptionnels et contribuons à hauteur de 50 000 \$ par année au programme de bourses d'études et bourses d'excellence Bâtir un avenir meilleur (BAM). À titre de commanditaire principal, Deloitte a aussi délégué ses leaders autochtones aux Rassemblements pour l'autonomisation des jeunes Autochtones *Essor* de 2022, 2023 et 2024, qui réunit chaque année plus

de 2 000 élèves de niveau secondaire des Premières Nations, des Inuit et des Métis, que ce soit en personne ou virtuellement. Nos leaders ont notamment participé à des groupes de discussion sur l'emploi, tenu un kiosque interactif, animé des ateliers et accueilli des étudiants dans nos bureaux.

Le travail qu'Indspire accomplit chaque jour afin que chaque étudiant ait les mêmes chances de rêver, d'atteindre ses objectifs et de s'épanouir change vraiment la vie de ces jeunes. Nous sommes fiers de nous associer à cet organisme de bienfaisance avec lequel nous avons une aspiration commune : celle d'avoir une influence marquante.



Ce prix [Bourse de Deloitte pour les étudiants autochtones en administration des affaires] me permet de me concentrer sur mes études et d'autres possibilités de formation sans me préoccuper de l'aspect financier. Grâce à votre générosité, je peux faire de mes objectifs et de mes rêves une réalité. J'espère qu'un jour, je pourrai redonner ce que j'ai reçu et aider d'autres étudiants à atteindre leurs objectifs. »

– **Zonya Jacobs**
Récipiendaire d'une bourse BAM



ÉDIFICATION DES NATIONS : NOTRE TRAVAIL AVEC LES COMMUNAUTÉS

Tout en poursuivant cette démarche de guérison sous l'égide des Services aux clients autochtones de Deloitte, nous avons collaboré avec des centaines de Nations, de peuples, de communautés, d'entreprises et d'organisations autochtones de partout au Canada. Notre but était qu'ils nous aident à mieux comprendre les structures sociales, politiques et techniques nécessaires pour offrir des solutions globales à ce qui nous est apparu comme les principaux enjeux qui préoccupent les Premières Nations, les Inuit et les Métis, à savoir la compétence, l'autonomisation économique et l'infrastructure communautaire.

Grâce à ces perspectives et à ces relations, nous avons mis sur pied le groupe Édification des Nations au début de 2024. Dirigé par des Autochtones, ce groupe de Deloitte soutiendra les Premières Nations, les Inuit et les Métis durant leur parcours vers l'autonomisation économique et l'autogouvernance. Le groupe Édification des Nations agira comme une équipe d'intégrateurs, de facilitateurs et de conseillers auprès des gouvernements et des entreprises qui ont également un rôle important à jouer dans l'avancement de l'édification des Nations. Nous croyons qu'en travaillant ensemble, nous pouvons transformer notre pays pour le mieux en prenant les mesures suivantes :

- **Faciliter le parcours d'autonomisation des Nations et des peuples autochtones.**

Les communautés autochtones se heurtent souvent à des obstacles systémiques qui nuisent à leur capacité à participer de manière significative au marché du travail, à regagner leur autonomie financière et à saisir des occasions de développement économique pour faire croître leur propre patrimoine. Ces obstacles nuisent beaucoup à leurs efforts de planification à long terme et de modernisation des systèmes de gouvernance, bloquent l'accès, le financement et le développement des infrastructures et les empêchent d'obtenir des soins de santé, une éducation et des services à l'enfance et à la famille adéquats.

- **Inspirer le changement dans le secteur public.**

Un changement sans précédent est en cours : les gouvernements non autochtones du pays cherchent à collaborer avec les communautés des Premières Nations, des Inuit et des Métis dans la poursuite de leurs aspirations en matière de souveraineté. Ils ont divers défis à relever en matière de financement, d'élaboration, de mise en œuvre et de transfert de programmes et de services, et doivent

résoudre la crise des opioïdes, renforcer les programmes et les services de santé, d'éducation et de protection de l'enfance et respecter leurs engagements en matière d'approvisionnement auprès de fournisseurs autochtones.

- **Chercher des occasions de réconciliation dans l'ensemble du milieu des affaires canadien.** Les entreprises qui veulent maximiser la participation des personnes autochtones dans leurs activités et soutenir les Nations et les peuples autochtones dans leurs aspirations en matière de souveraineté et de développement économique ignorent souvent comment s'y prendre. Elles ont du mal à composer avec la dynamique entre les Nations, à faire progresser leur parcours vers la réconciliation et à atteindre leurs objectifs climatiques.

Deloitte s'efforce d'établir une pratique dirigée par des Autochtones qui tire parti de l'expérience et de l'expertise de notre Cabinet pour servir les communautés autochtones sur la voie de la souveraineté et pour soutenir les gouvernements et les entreprises non autochtones dans leur démarche de réconciliation. Ensemble, nous contribuerons à bâtir des Nations plus fortes et un Canada plus fort.



Je suis ravie d'être associée directrice du groupe Édification des Nations de Deloitte, car ce rôle me permet de tracer de nouveaux chemins vers l'autonomisation économique des Nations et peuples autochtones. J'espère que la clientèle non autochtone et les entreprises canadiennes sont aussi motivées que moi et qu'elles prendront part à notre démarche visant à bâtir ensemble un Canada plus fort. »

– Jolain Foster,
Associée directrice,
Édification des Nations



CENTRE NATIONAL POUR LA VÉRITÉ ET LA RÉCONCILIATION

En 2013, l'Université du Manitoba a été choisie pour accueillir le Centre national pour la vérité et la réconciliation (CNVR) en partenariat avec d'autres universités, collèges et organisations de partout au pays. Situé temporairement à Chancellor's Hall, le CNVR est dépositaire de tous les documents recueillis par la CVR.

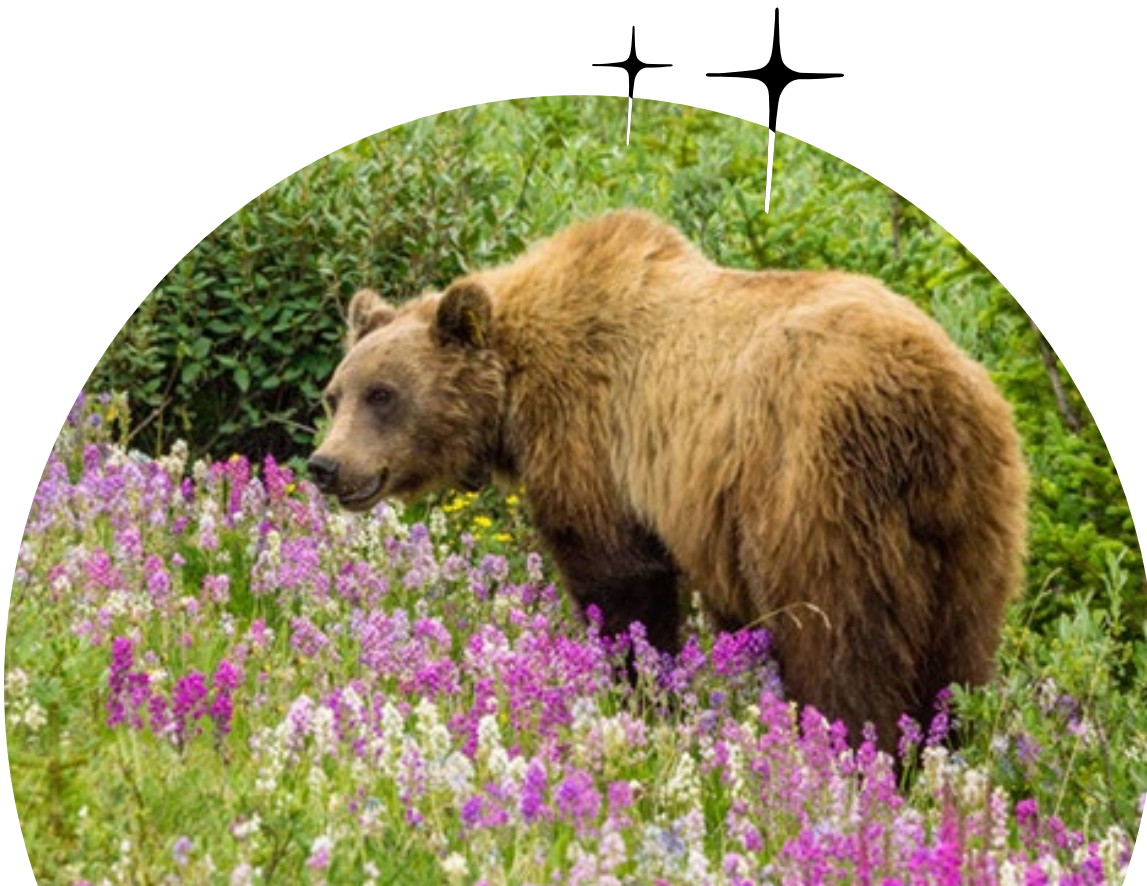
L'Université du Manitoba, dans un esprit de réconciliation, a aussi cédé au CNVR un terrain sur lequel sera construit un bâtiment permanent, et le gouvernement du Canada a promis de verser 60 millions de dollars pour la construction de ce bâtiment et de sites cérémoniels. Le CNVR sollicitera aussi l'aide de donateurs au cours des prochaines années pour mener à bien ce projet.

Deloitte a été choisi pour travailler avec le Cercle de gouvernance du CNVR et le Cercle des survivants qui le guide afin de mener une consultation approfondie auprès des personnes des Premières Nations, des Inuit et des Métis de partout au Canada dont les conclusions garantiront que le bâtiment et les lieux cérémoniels futurs seront culturellement inclusifs et – plus important encore – conformes à la vision de tous les survivants des pensionnats et des écoles de jour. C'est un honneur, pour nous, d'avoir participé à cet important projet, dans le cadre duquel nous avons animé 35 séances, jusqu'à présent.



Nous avons travaillé en étroite collaboration avec l'équipe de projet de Deloitte pour organiser des séances de discussion pertinentes et culturellement appropriées avec des survivants des pensionnats, leur famille et leur communauté dans le but de créer la vision du bâtiment et des lieux cérémoniels du CNVR. C'était une étape très importante du processus pour nous, car cet espace représentera la vision commune établie en fonction des points de vue de tous les participants. »

– **Stephanie Scott,**
Directrice du Centre
national pour la vérité
et la réconciliation



PROGRAMME NATIONAL D'AIDE PRÉSCOLAIRE AUX AUTOCHTONES

Les récents travaux réalisés à titre bénévole par Deloitte pour accélérer le parcours de la National Aboriginal Head Start Association of Canada (NAHSAC) vers l'autonomie gouvernementale illustrent notre engagement à soutenir l'autodétermination des peuples autochtones. Cette association a été fondée dans le but de promouvoir et de soutenir les 131 centres canadiens qui offrent le Programme d'aide préscolaire aux Autochtones dans les collectivités urbaines et nordiques, un programme communautaire d'intervention précoce qui rejoint chaque année plus de 4 500 enfants des Premières Nations, des Inuit et des Métis ainsi que les membres de leur famille.

En 2020, Deloitte a aidé le conseil de la NAHSAC à élaborer un nouveau plan stratégique et un nouveau modèle de gouvernance et lui a recommandé des mesures pour accroître ses capacités de mise en œuvre. En tant qu'entreprise

contribuant au parcours vers la réconciliation dont les valeurs communes et l'engagement de classe mondiale sont axés sur l'éducation, Deloitte a également offert du financement par l'entremise de son Fonds d'innovation sociale pour accélérer le processus. Voici des exemples de notre contribution :

- Rédaction de documents de gouvernance clés, notamment le mandat et les règlements du Conseil;
- Définition des principales politiques opérationnelles, notamment dans des domaines comme les finances et les ressources humaines;
- Prestation de formations supplémentaires pour les membres du Conseil sur des sujets tels que la gouvernance et la gestion financière;

- Préparation de l'infrastructure financière et opérationnelle nécessaire pour obtenir du financement du gouvernement du Canada;
- Création d'un accélérateur pour aider les organismes régionaux et locaux à amorcer leur propre parcours de gouvernance;
- Concevoir de nouveaux outils pour aider des instances dirigeantes régionales à accélérer leur parcours de gouvernance.

Ce projet illustre comment nous pouvons faire progresser la réconciliation en réalisant des travaux conformes aux valeurs de Deloitte. Nous continuons de travailler avec la NAHSAC et d'accroître notre influence en tant qu'entreprise se portant à la défense des jeunes et des familles autochtones.



Une expérience formidable. Nous adorons travailler avec votre équipe. Tout au long du processus, il y a eu une véritable collaboration entre des personnes qui ont des intérêts communs et visent un même objectif. Notre relation a été fructueuse parce que vos gens comprennent les défis à relever et prennent le temps d'établir un lien de confiance. »

– **Melissa Nollski,**
Présidente, NAHSAC



R8DIUS ÉLARGIR LE CERCLE

Deloitte figure parmi les nombreuses entreprises et instances gouvernementales canadiennes à faire de l'inclusion des peuples autochtones une priorité conformément aux recommandations de la DNUOPA et de la CVR. Nous constatons aussi au sein de la société une plus grande volonté de collaborer avec les communautés des Premières Nations, des Inuit et des Métis pour trouver des solutions novatrices qui favoriseront leur autonomie gouvernementale et économique.

En 2024, Deloitte a conclu une entente de coentreprise avec un partenaire autochtone afin de créer R8dius LP, une entreprise de services professionnels, de mise en œuvre de technologie et de services gérés appartenant majoritairement à des personnes des Premières Nations. Partenaire minoritaire de R8dius LP, Deloitte fournit à celle-ci des services de soutien aux opérations et veille à ce que ses activités respectent les règles applicables de Deloitte. R8dius offre des solutions de classe mondiale axées sur la technologie, qui ne sont pas seulement efficaces mais aussi appropriées culturellement et fondées sur un objectif plus large qui consiste à mener un changement significatif et durable. L'intention est d'« élargir le cercle », en d'autres mots, d'élargir

les horizons en matière d'occasions et de la prospérité afin que les peuples autochtones puissent être des leaders dans le domaine des services professionnels. R8dius a les objectifs suivants :

- **Emploi dans les STIM pour les jeunes Autochtones**

R8dius offre des possibilités de carrière distinctives aux jeunes Autochtones, dont moins de 2 % sont actuellement employés dans des domaines liés aux STIM.

- **Avantages directs pour les Nations autochtones**

Puisque la majorité des propriétaires de R8dius sont les communautés des Premières Nations, les dividendes qu'ils reçoivent profitent directement à leur communauté et à leur peuple (on s'attend à ce qu'il y ait aussi des propriétaires métis et inuit dans le futur).

- **Promotion de l'approvisionnement auprès de fournisseurs autochtones**

Bon nombre d'entreprises se sont dotées de plans d'approvisionnement auprès de fournisseurs autochtones, mais très peu de sociétés des secteurs canadiens de la technologie ou des services sont du nombre. R8dius met à contribution le leadership de Deloitte en matière de technologie et d'impatriation sur un marché recherchant un juste équilibre entre des résultats de grande qualité, des tarifs fondés sur la valeur et l'avancement des objectifs de développement économique des peuples autochtones.

- **Notre raison d'être incarnée**

R8dius est un modèle inspirant pour nos équipes et nos leaders et promet d'être un facteur de différenciation sur le marché des talents; un excellent exemple de la raison d'être de Deloitte : avoir une influence marquante.



R8dius est une entreprise de services technologiques et de services gérés appartenant majoritairement à des Autochtones, mais créée en partenariat avec des leaders autochtones et Deloitte. Avec le concours de Kitsaki Management, une société d'investissement de classe mondiale appartenant à une Première Nation dont les communautés et les gens bénéficieront directement de ce projet, nous avons créé une entreprise unique dans laquelle de nombreuses autres organisations autochtones investiront dans les années à venir. R8dius est un rare exemple de société priorisant à la fois l'impact social et les résultats financiers. En permettant à de jeunes Autochtones du Canada de trouver un emploi dans le domaine de la technologie, nous créons des possibilités de carrière à une échelle qui n'a jamais été vue encore au Canada. »

– Roland Labuhn

Associé directeur, R8dius

Alors que Deloitte poursuit son parcours vers la réconciliation, R8dius reflète son engagement à l'égard de ce parcours par ses activités coopératives et mues par une raison d'être dont l'objectif est d'avoir une influence durable. Portés par notre raison d'être commune, nous sommes déterminés à contribuer à l'essor de R8dius afin qu'elle devienne une entreprise de services professionnels de premier plan appartenant à des Autochtones, créant ainsi de la richesse et des occasions pour les communautés des Premières Nations, des Inuit et des Métis, et encourageant d'autres organisations appartenant à des Autochtones à se joindre à nous.

À propos du nom de l'entreprise

Le nom R8dius (se prononce *radius*) fait référence au rayon d'un cercle. Le logo de R8dius comprend le chiffre « 8 », qui est formé de deux cercles. Le « 8 » symbolise le huitième feu de la prophétie des Sept feux, un présage d'une Première Nation concernant la création d'un avenir fondé sur l'équité et l'unité. Ses deux cercles représentent les deux sphères de savoir et d'influence qui s'unissent, R8dius étant issu de la fusion des perspectives et des compétences des personnes autochtones et des capacités techniques de Deloitte.



Cette entreprise tournée vers l'avenir illustre ce à quoi peuvent ressembler les véritables partenariats. En collaboration avec Deloitte, nous bâtissons une entreprise reposant sur une raison d'être, qui est de servir non seulement nos clients, mais aussi ceux qui travaillent avec nous, un endroit où Autochtones et non-Autochtones se sentent inclus et travaillent ensemble pour changer le monde de façon positive. »

– Ron Hyggen,
Chef de la direction,
Kitsaki Management



DURABILITÉ ET CHANGEMENTS CLIMATIQUES : INTÉGRER LE SAVOIR AUTOCHTONE POUR ATTÉNUER LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES

Deloitte dispose d'une stratégie appelée [ClimatMondial](#) pour lutter contre les changements climatiques en favorisant des choix climatiques responsables au sein de notre organisation et au-delà. Nous croyons également à la convergence de la lutte contre les changements climatiques et de la réconciliation avec les Autochtones. Reconnaisant la nécessité de respecter le leadership des peuples autochtones sur les questions climatiques, nous avons lancé l'initiative *Leadership autochtone dans les solutions climatiques fondées sur la nature* en 2023. Cela nous a amenés à réunir des leaders autochtones de partout au Canada pour discuter avec eux des défis actuels à relever et explorer des façons de rehausser leur leadership en matière d'élaboration de solutions fondées sur la nature telles que le captage du carbone.

Le rapport issu de ces discussions, intitulé [Ramener le carbone à la terre : Leadership autochtone dans les solutions climatiques fondées sur la nature](#), a été publié à l'automne 2023. Il résume les propos de dirigeants et de représentants autochtones et invite

les entreprises, les gouvernements et les organisations non gouvernementales du Canada à s'engager dans l'action climatique et la réconciliation. Il souligne aussi le rôle clé du leadership autochtone dans la gestion des terres, la compétence et la prise de décisions en vue de l'atteinte des objectifs climatiques du Canada. En juin 2024, le rapport [Réconcilier nos relations afin de préserver la Terre mère pour les générations futures](#) a été publié, comme nous l'avons mentionné dans la section sur Indigenous Youth Roots. Il est clair que devant l'intensification des effets de la crise climatique, les gouvernements, les organisations non gouvernementales, les entreprises et les peuples autochtones doivent collaborer plus étroitement dans le respect des impératifs climatiques et pour avoir des incidences positives sur la nature pour les générations à venir.

Nous sommes conscients que l'équité climatique est inextricablement liée à la reconnaissance et au respect des droits inhérents des peuples autochtones, de leur lien spirituel et culturel avec la terre ainsi que de leurs connaissances traditionnelles en matière d'écologie. Nous comprenons que cette question est la plus urgente de notre époque et que nous ne pouvons pas avoir de réconciliation sans action climatique, ni résoudre efficacement les changements climatiques sans véritable réconciliation. Ce principe est un élément essentiel de notre état d'esprit.

C'est pourquoi, grâce à notre PAR renouvelé, nous utilisons les enseignements du Centre pour l'avenir du Canada de Deloitte pour appliquer le leadership éclairé des Autochtones à la résolution d'enjeux nationaux liés au climat, à l'environnement et au développement durable et assurer une meilleure intégration des perspectives autochtones aux initiatives du Cabinet en matière de climat et de durabilité.



Artiste : Jared Tait, *Land and Sky*

LE POUVOIR DES RELATIONS

La réconciliation passe par l'établissement et le maintien de relations solides et réciproques avec les leaders, les communautés, les organisations et les entreprises des Premières Nations, des Inuit et des Métis.

Deloitte est honoré de collaborer avec de nombreuses organisations autochtones remarquables dans le cadre de son parcours vers la réconciliation et reconnaît le travail qu'elles accomplissent. Le succès de notre parcours repose sur la collaboration avec des organisations ayant les valeurs, les capacités et les liens communautaires pertinents. Nous encourageons d'autres organisations à faire des démarches pour nouer des liens communautaires significatifs et à tirer parti du pouvoir de ces relations pour progresser de façon importante sur leur parcours vers la réconciliation.

Nous sommes heureux de vous présenter certaines des organisations avec lesquelles nous travaillons :

- [Conseil canadien pour l'entreprise autochtone \(CCEA\)](#)
- [Connexions Nord](#)
- [Gord Downie & Chanie Wenjack Fund](#)
- [Indigenous Youth Roots](#)
- [Indspire](#)
- Our Children's Medicine (en anglais seulement)
- [pipikwan pêhtâkwan](#) (en anglais seulement)
- [Reconciliation Education, qui offre le cours *Les 4 saisons de la réconciliation*](#)
- [Waaban Nang Collective](#) (en anglais seulement)
- [Woodland Cultural Centre](#) (en anglais seulement)
- Jeux autochtones de l'Amérique du Nord 2023



INDIGENOUS
YOUTH ROOTS



Connexions Nord



OUR CHILDREN'S MEDICINE
ourchildrensmedicine.ca



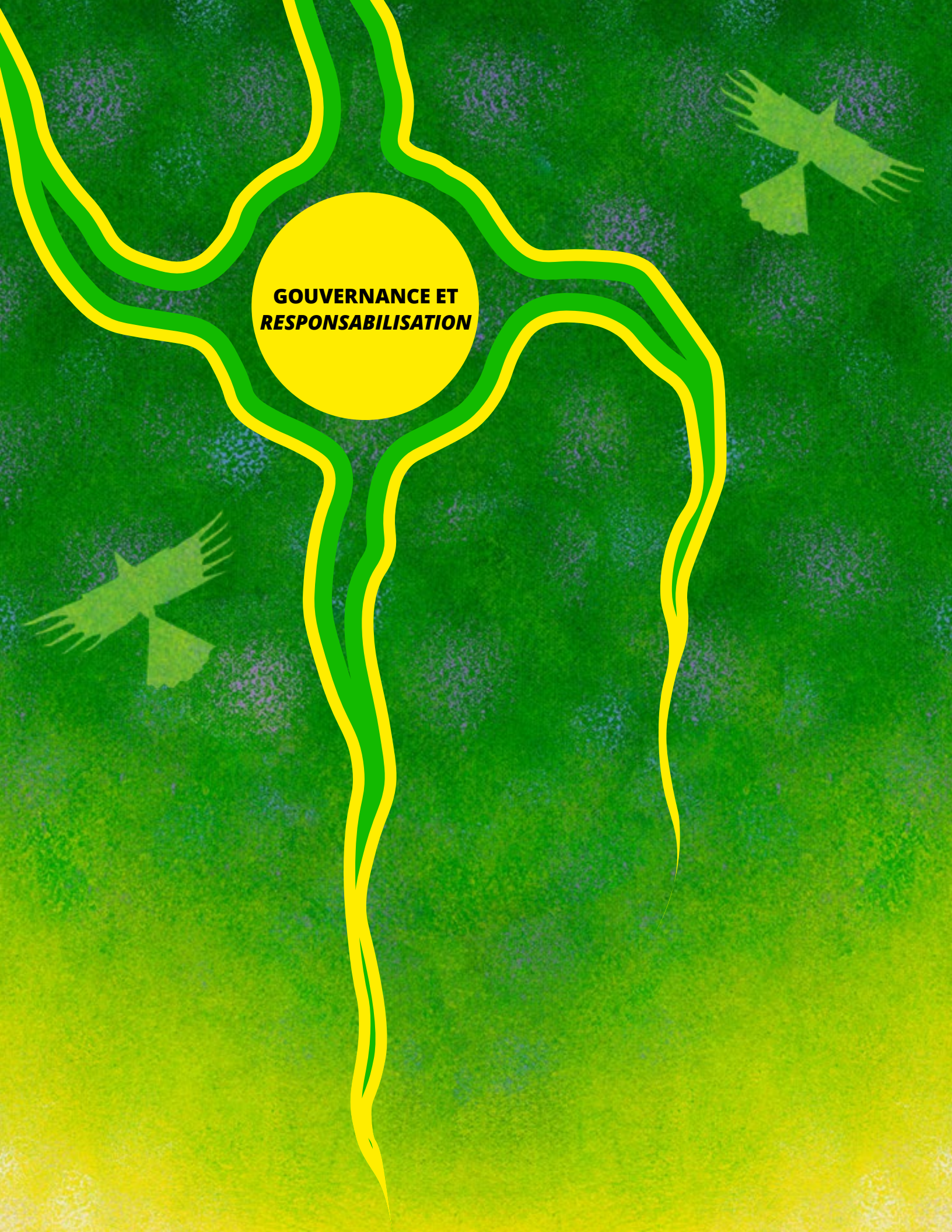
WOODLAND
CULTURAL CENTRE



WAABAN NANG
COLLECTIVE



**GOUVERNANCE ET
RESPONSABILISATION**



PRINCIPES DIRECTEURS

Pour respecter notre engagement en matière de transparence, nous avons actualisé la structure de notre *Plan d'action pour la réconciliation* en y incluant un cadre de gouvernance et de responsabilisation amélioré qui permet à notre Conseil d'administration et à notre équipe de direction d'assurer une surveillance efficace des quatre piliers du plan.

Notre PAR renouvelé met l'accent sur la gouvernance et la responsabilisation, qui sont essentielles à sa mise en œuvre. Il part des bases établies dans la première version, notamment l'utilisation d'un groupe de travail combiné à des évaluations régulières des progrès et à la présentation de rapports, et introduit les éléments ci-dessous, qui améliorent la gouvernance

et la responsabilisation. Pour nous assurer de respecter nos engagements tout en nous responsabilisant, nous avons élaboré quatre principes directeurs pour la mise en œuvre de ce PAR :



1. Leadership et gouvernance autochtones

Nous reconnaissons l'importance d'intégrer les points de vue des peuples autochtones à différents niveaux de direction. Nous continuerons de mettre en place des structures de leadership et de gouvernance inclusives, en créant des forums pour que les peuples autochtones puissent faire entendre leurs voix et leurs points de vue et que la participation active de représentants des Premières Nations, des Inuit et des Métis à notre processus décisionnel rende l'approche plus inclusive et diversifiée.



2. Responsabilités claires et conjointes

Nous comprenons que les leaders du Cabinet doivent avoir des rôles et des responsabilités clairement définis pour que nos efforts de réconciliation portent fruit. Par conséquent, le PAR renouvelé garantit que les responsabilités de nos dirigeants en matière de réconciliation seront prises en compte dans l'évaluation de leur rendement et qu'ils doivent contribuer à l'atteinte de nos objectifs, et l'on en fera état de façon détaillée dans les plans d'affaires annuels.



3. Meilleure intégration à la stratégie d'affaires

Nous savons à quel point il est essentiel que le PAR soit intégré à notre stratégie d'affaires. Les engagements du PAR seront donc inclus dans les processus de planification et d'établissement des priorités et des stratégies, des ressources appropriées seront affectées et des investissements seront faits pour atteindre les objectifs.



4. Évaluations et rapports

Nous adhérons au vieil adage selon lequel ce qui n'est pas mesuré n'est pas fait. Notre PAR renouvelé souligne l'importance d'évaluer régulièrement les progrès et d'en faire rapport en utilisant des indicateurs de rendement clés et des objectifs à atteindre afin de déterminer les mesures à prendre. Le comité du groupe de travail créé au début de notre parcours continuera de diriger les progrès et assurer une reddition de comptes appropriée. De plus, ses rapports seront transmis à intervalles réguliers à des cadres de divers niveaux, y compris à nos hauts dirigeants. L'équipe des Services aux clients autochtones de Deloitte continuera de produire les rapports annuels. Nous continuerons d'examiner et de renouveler notre PAR tous les cinq ans à mesure que notre parcours évoluera.



LE LEADERSHIP EN ACTION

Nos gens travaillent fort pour communiquer tout ce que le Cabinet accomplit chaque jour afin de créer un avenir meilleur pour les Autochtones et les non-Autochtones. Voici des exemples de reportages parlant de nos gens parus au cours des dernières années :

[An Indigenous Inclusion Strategy for Connectivity: Ian Daly on the case for sustainable Indigenous inclusion in the digital economy](#), *Aboriginal Business Report* (Conseil canadien pour l'entreprise autochtone, CCEA) (page 42), en anglais seulement

Avec : **Ian Daly**, directeur principal, Cybersécurité, Conseils en gestion des risques

[Bringing substance to inclusion](#), *UVic News*, Peter B. Gustavson School of Business, Université de Victoria, en anglais seulement

Avec : **Tanaya Marsel**, spécialiste du recrutement autochtone, Talents

[Championing Supply Change: CCAB's groundbreaking procurement strategy is creating new opportunities for Indigenous suppliers](#), *Aboriginal Business Report* (CCEA) (page 60), en anglais seulement

Avec : **Amber Zenuk**, directrice, Approvisionnement auprès des Autochtones

[Cyber Security for Indigenous Entrepreneurs](#), *Aboriginal Business Report* (CCEA) (page 80), en anglais seulement

Avec : **Dustyn Martin-Ross**, conseiller, Cybersécurité, Conseils en gestion des risques

[Dean Janvier working on 'Nation Building' through economic empowerment](#), *APTN National News*, en anglais seulement

Avec : **Dean Janvier**, associé, Édification

des Nations

[Jolain Foster Hopes She Paved The Way For Indigenous Women In The Corporate World](#), *Alberta Native News*, en anglais seulement

Avec : **Jolain Foster**, associée directrice, Édification des Nations, Consultation

[Deloitte Canada hopes new report will move the needle on environmental reconciliation](#), *APTN National News*, en anglais seulement

Avec : **Mitch Mercredi**, directeur de service, Services-conseils en édification des Nations

[Deloitte honours commitment to Canada's future Indigenous leaders](#), *Cision.com*

Avec : **Alexandra Biron**, responsable du Plan d'action pour la réconciliation, Services aux clients autochtones de Deloitte

[Deloitte launches new way to support Indigenous Nations](#), *Windspeaker.com*, en anglais seulement

Avec : **Jolain Foster**, associée directrice, Édification des Nations, Consultation

[In the Spirit of Change: Grand Chief Kahsennenhawe Sky-Deer](#), *Courage Inc.* (Spotify), en anglais seulement

Avec : **Duncan Sinclair**, président du Conseil d'administration de Deloitte Canada et Chili

[New report finds Indigenous youth need better access to mental health support](#), *Global News*, en anglais seulement

Avec : **D^{re} Lana Potts**, directrice de service, Édification des Nations, Consultation

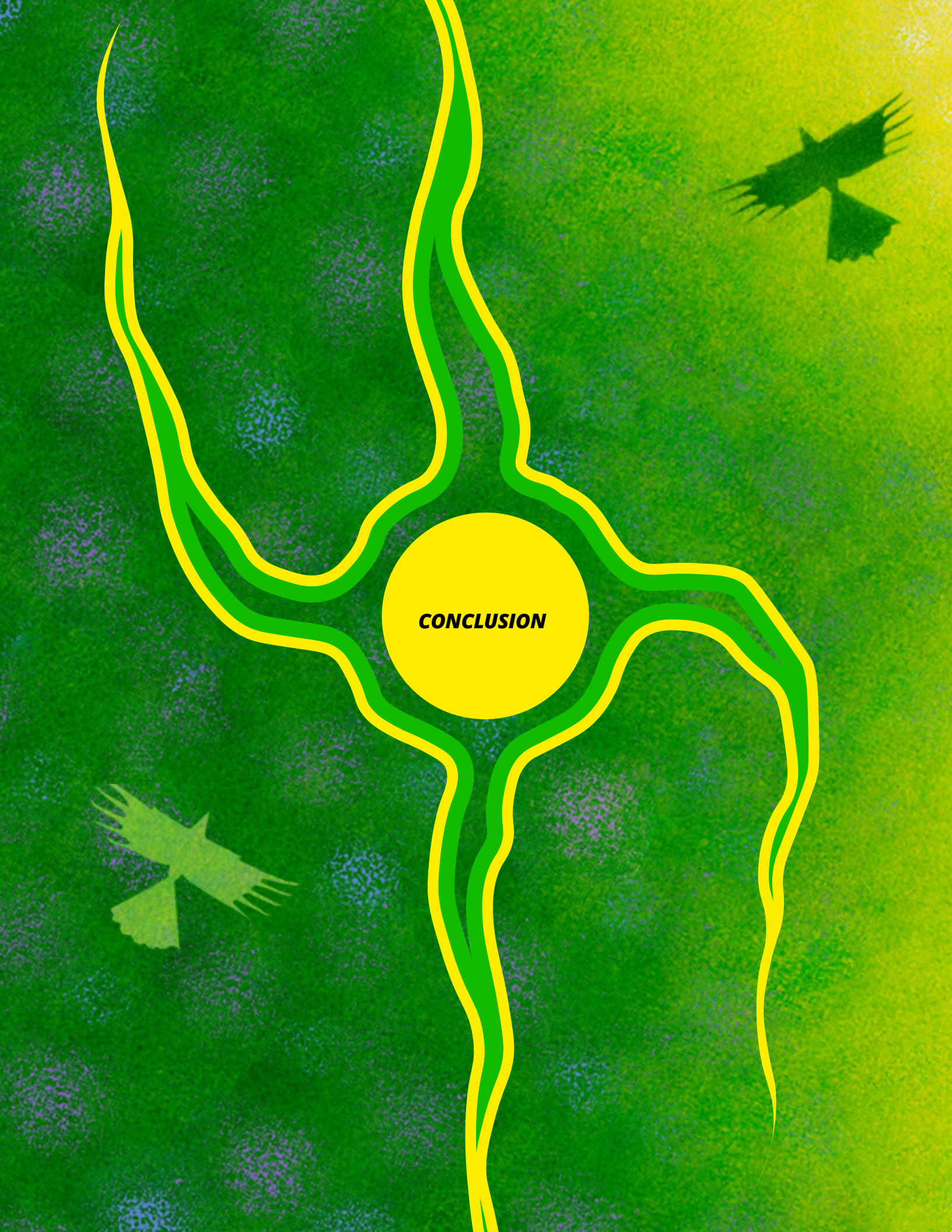
[Q&A: The woman leading Deloitte Canada's Reconciliation Action Plan shares insights and tools from her work](#), *The Magazine of the Rotman School of Management*, Université de Toronto, hiver 2024 (page 91), en anglais seulement

Avec : **Alexandra Biron**, responsable du Plan d'action pour la réconciliation, Services aux clients autochtones de Deloitte

[Santé mentale : les jeunes Autochtones veulent un meilleur soutien](#), *Radio-Canada*

Avec : **Anne-Marie Ethier**, associée, Audit et Services-conseils en audit



The image features a central yellow circle with the word "CONCLUSION" in bold black text. Surrounding this circle are several wavy, flame-like rays in yellow and green. The background is a textured green gradient. Two stylized birds are depicted in flight: one in the upper right and one in the lower left, both in a dark green color.

CONCLUSION

LE CHEMIN *DEVANT NOUS*

Depuis 2020, de nombreuses organisations canadiennes de divers secteurs ont entrepris leur propre parcours et dévoilé des plans d'action pour la réconciliation comprenant des aspirations et des cibles ambitieuses.

Nous sommes encouragés par ces progrès et nous avons très hâte de voir un nombre encore plus grand d'organisations se joindre à l'effort collectif. Pour favoriser l'échange de connaissances et de ressources afin d'apporter des changements significatifs à l'échelle du pays, nous vous invitons à nous faire part de vos commentaires en communiquant avec notre équipe à l'adresse Indigenous@deloitte.ca.

Nous serons heureux d'échanger et de collaborer avec vous dans le cadre de notre engagement commun et de mener ensemble des actions pour faire progresser la réconciliation.



L'ÉPILOBE À FEUILLES ÉTROITES (FIREWEED)

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

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

– Fran 'N'tso Ga Ēlädzing' Morberg-Green
Interprète du patrimoine des Premières Nations
Première Nation Tr'ondëk Hwëch'in (Yukon)





Avis de non-responsabilité

La présente publication ne contient que des renseignements généraux, et Deloitte n'y fournit aucun conseil ou service professionnel dans les domaines de la comptabilité, des affaires, des finances, du placement, du droit ou de la fiscalité, ni aucun autre type de service ou conseil. Elle ne remplace donc pas les services ou conseils professionnels et ne devrait pas être utilisée pour prendre des décisions ou des mesures susceptibles d'avoir une incidence sur votre entreprise. Avant de prendre de telles décisions ou mesures, vous devriez consulter un conseiller professionnel compétent. Deloitte n'est aucunement responsable de toute perte que subirait une personne parce qu'elle se serait fiée à la présente publication.

À propos de Deloitte

Chez Deloitte, notre raison d'être est d'avoir une influence marquante. Nous existons pour inspirer et aider nos gens, nos organisations, nos collectivités et nos pays à prospérer en créant un avenir meilleur. Notre travail soutient une société prospère où les gens peuvent s'épanouir et saisir des occasions. Il renforce la confiance des consommateurs et des entreprises, aide les organisations à trouver des moyens créatifs de déployer des capitaux, habilite des institutions sociales et économiques justes, fiables et efficaces, et permet à nos amis, à nos familles et à nos collectivités de profiter de la qualité de vie qui accompagne un avenir durable.

Deloitte offre des services de premier plan dans les domaines de la consultation, de la fiscalité et des services juridiques, des conseils financiers, de l'audit et de la certification ainsi que des conseils en gestion des risques à près de 90 % des sociétés du palmarès Fortune Global 500^{MD} et à des milliers de sociétés fermées. Nous réunissons des compétences, des perspectives et des services de classe mondiale pour aborder les enjeux d'affaires les plus complexes de nos clients.

Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l., société à responsabilité limitée constituée en vertu des lois de l'Ontario, est le cabinet membre canadien de Deloitte Touche Tohmatsu Limited. Deloitte désigne une ou plusieurs entités parmi Deloitte Touche Tohmatsu Limited, société fermée à responsabilité limitée par garanties du Royaume-Uni, ainsi que son réseau de cabinets membres dont chacun constitue une entité juridique distincte et indépendante. Pour obtenir une description détaillée de la structure juridique de Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l. et de ses filiales, veuillez consulter www.deloitte.com/apropos.

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

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

Conçu et produit par l'agence de marketing | Deloitte Canada. 24-9289813