Deloitte.

Deloitte Canada Rapport sur la responsabilité d'entreprise 2022

Créer un meilleur avenir





Table des matières

Introduction

Reconnaissance territoriale

Message de la haute direction

Mesurer notre influence

Pilier commercial

Introduction

Travail axé sur notre raison d'être

Revenus et équivalents temps plein (ETP)

Reconnaissance de nos pratiques en matière de talents

Pilier environnemental

Introduction

Collaborer avec notre écosystème

Centre d'action pour le climat et la durabilité

Promesses, action climatique et réconciliation avec les Autochtones

Aider les clients tout au long de leur parcours climatique

Bien que Deloitte Canada et Deloitte Chili constituent une seule et même entité sur le plan opérationnel, le présent rapport ne rend compte que du travail et des résultats de Deloitte Canada, et ne mentionne que certains exemples touchant le Chili. Le rapport sur l'incidence de Deloitte Chili 2022 est accessible à Deloitte.ca/impact.

Pilier social

Introduction

Nos gens

Raison d'être et valeurs communes

Proposition de valeur en matière de talents – Propulsez vos ambitions

Avantages sociaux et programmes pour les employés

Groupes de ressources pour les employés

Expériences d'apprentissage et de perfectionnement

Notre prochaine normalité

Avancées en diversité, équité et inclusion

Lutte contre le racisme envers les Noirs

Amélioration de l'accessibilité

Plan d'action pour la réconciliation de Deloitte (PAR)

Nos communautés

Initiative World Class – pour créer de meilleurs avenirs Impact tous les jours

Activités pro bono – pour offrir du temps et de la valeur aux collectivités

Dons en milieu de travail et dons du Cabinet

Réponse à la crise ukrainienne

Notre pays

Centre pour l'avenir du Canada Plan de match du COC | commandites olympiques Engagement envers les objectifs de développement durable de l'ONU

Pilier de la gouvernance



Introduction

Pratiques commerciales responsables

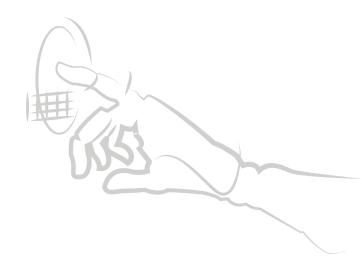
Faire preuve d'éthique et de transparence

Protéger notre marque et maintenir la confiance du public

Confidentialité et utilisation éthique des données

En un coup d'œil

Points saillants relatifs aux facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance au cours de l'exercice 2022



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, et souvent appelés Île de la Tortue par de nombreux peuples autochtones. Nous reconnaissons que ces territoires sont toujours habités par plusieurs membres des Premières Nations, des Métis et des Inuits.

Nous sommes tous des peuples visés par un traité.

Message de la haute direction

Nos équipes du Canada et du Chili ont travaillé sans relâche pour soutenir nos gens, nos clients, nos collectivités et nos pays en ce temps de bouleversements historiques. Nous pouvons être très fiers de l'incidence que nous avons eue durant la pandémie, car elle nous honorera pendant longtemps.

Nous nous réorientons maintenant pour faire face au contexte d'affaires, marqué par une transformation et des perturbations technologiques accélérées. Tout en évoluant et en innovant notre façon de servir nos clients, nous devons impérativement demeurer fidèles à notre raison d'être et continuer à en tenir compte dans nos décisions.

Les dernières années ont également révélé de profondes inégalités dans notre société. Les appels lancés pour que des gestes significatifs soient posés pour créer une société plus juste, plus équitable et plus durable ne sont pas seulement pressants, ils sont non négociables. Les choix que nous faisons aujourd'hui auront des effets à long terme. Grâce à notre rendement record, Deloitte se trouve dans une position privilégiée pour changer la donne.

C'est d'ailleurs ce que nous faisons déjà.

À l'échelle mondiale, notre Cabinet unit ses forces pour lutter contre les changements climatiques. Comme l'indiquait le Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat plus tôt cette année, les dangers liés aux changements climatiques se multiplient à une telle vitesse que si des mesures plus fermes ne sont pas prises, notre planète et l'humanité tout entière auront du mal à s'adapter.

En réaction à cet avertissement clair, nous avons élaboré un plan d'intervention exhaustif. Tout d'abord, reconnaissant que nos choix individuels comptent, nous avons établi un programme obligatoire d'apprentissage sur le climat à l'échelle du Cabinet que la grande majorité de nos gens ont déjà suivi. De plus, nous nous sommes engagés à atteindre la carboneutralité fondée sur des données scientifiques et avons fixé des objectifs de réduction de nos émissions de gaz à effet de serre (GES) à court terme (2030). Nous travaillons en étroite collaboration avec nos clients pour aider le Canada et le Chili à bâtir une économie à faible émission de carbone et prospère.





D'autres défis mondiaux nous interpellent. En février 2022, l'invasion non provoquée de l'Ukraine par la Russie a causé une onde de choc partout dans le monde. De concert avec Deloitte mondial, nous avons pris des mesures immédiates pour soutenir nos gens dans l'ensemble de la région touchée, notamment en les aidant, eux et leurs proches, à se mettre en sécurité. Notre Cabinet a également versé une aide financière à l'Agence des Nations unies pour les réfugiés et à la Croix-Rouge canadienne, et a réalisé des missions pro bono d'une valeur de 100 000 \$ pour aider le gouvernement de la Pologne à réinstaller les réfugiés. De plus, Deloitte mondial a cessé ses activités en Russie et au Bélarus afin d'envoyer un message clair sur nos normes d'affaires et notre responsabilité sociale.

Au Canada, nous continuons de prendre des mesures audacieuses pour faire progresser la réconciliation avec les peuples autochtones. En juin, nous avons lancé une mise à jour de notre Plan d'action pour la réconciliation (PAR), qui en est à sa deuxième année d'existence. Le présent rapport décrit les progrès que nous avons accomplis sur le plan des ressources éducatives détaillées que nous offrons et sur nos ententes de commandite, sans oublier l'influence positive que nous avons eue sur 5 000 jeunes Autochtones par notre travail bénévole et nos activités pro bono. La démarche que nous avons entreprise ensemble est loin d'être terminée. Nous sommes résolus à apporter

des changements à long terme afin de regagner la confiance des communautés autochtones.

Nous nous efforçons aussi de lutter contre le racisme systémique et d'éliminer les obstacles qui se dressent au Canada et au Chili. Nous restons fermement engagés à lutter contre le racisme à tous les niveaux tout en soutenant et en parrainant la prochaine génération de dirigeants, qui reflètera mieux la société contemporaine.

Cette année, nous avons octroyé nos premières bourses à un groupe de 40 étudiants s'identifiant en tant que personnes noires ou autochtones. Dans le cadre de l'Initiative BlackNorth, nous avons lancé un programme pilote de mentorat qui offre aux professionnels noirs l'occasion d'élargir leur réseau en côtoyant des leaders noirs inspirants. Qui plus est, nous continuons à avoir des conversations importantes sur le racisme systémique et sur ce que nous pouvons – et devons – faire de plus pour vraiment devenir une organisation antiraciste.

Comme nous l'avons prouvé à maintes reprises, les équipes de Deloitte ont le talent, la passion et l'ingéniosité nécessaires pour construire des bases plus solides sur lesquelles tous les membres de notre réseau et bien d'autres encore pourront s'appuyer pour prospérer. Le présent rapport explore comment nos gens, notre Cabinet et notre réseau mondial répondent à ces importants appels à l'action. En travaillant dans l'harmonie, nous pouvons créer un avenir plus sain, plus inclusif et plus viable. Nos réalisations de la dernière année m'inspirent et me remplissent d'optimisme quant à notre avenir.

Cordiales salutations,

A //

Anthony Viel

Chef de la direction
Deloitte Canada et Deloitte Chili

Mesurer notre influence



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



Pilier commercial

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



Pilier environnemental

Surveiller et atténuer notre impact sur l'environnement



Pilier social

Aider nos gens et nos collectivités à être au mieux



Pilier de la gouvernance

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



Introduction

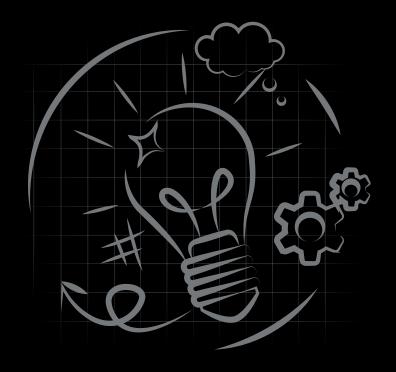
En cette année marquée par de multiples perturbations à l'échelle mondiale, comment une organisation axée sur les gens et le progrès peut-elle demeurer inspirée, soutenir ses clients et poursuivre croissance?

Dans le cas de Deloitte, la réponse est simple : se tourner vers l'avenir. Nous savons que les difficultés récentes représentent une excellente occasion, non seulement de trouver une façon de revenir à nos anciennes façons de faire, mais aussi d'imaginer comment nous pourrions les améliorer. Bien que personne ne puisse prédire l'avenir, les organisations axées sur une raison d'être peuvent contribuer à le façonner et faire en sorte qu'il soit meilleur pour tous.

Imaginer de meilleurs avenirs, puis concevoir et mettre en œuvre des stratégies pour les concrétiser – voilà des questions sur lesquelles les professionnels de Deloitte se penchent depuis longtemps. Pour ce faire, ils s'appuient sur les forces fondamentales de Deloitte, notamment notre capacité à réunir des équipes talentueuses qui cernent les enjeux essentiels, établissent des liens, utilisent la technologie et créent des solutions pratiques pour répondre aux besoins de chaque client.



Travail axé sur notre raison d'être



Les organisations mues par une raison d'être ont des liens plus profonds avec leurs clients, leurs collectivités et leurs gens. Voici quelques exemples qui illustrent comment nos gens incarnent notre raison d'être, qui est d'avoir une influence marquante.

Traitement accéléré des demandes d'immigration des Ukrainiens

À la suite de l'invasion de l'Ukraine par la Russie en février 2022, le Canada a réagi en accueillant des Ukrainiens fuyant la guerre. Le gouvernement fédéral a mis en place le traitement prioritaire des demandes d'Autorisation de voyage d'urgence Canada-Ukraine. Cette accélération de la réponse canadienne a reposé en partie sur la collaboration continue de Deloitte avec Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC).

Depuis 2020, nous travaillons avec IRCC pour numériser les demandes de résidence permanente. Avant la création de son portail de traitement numérique, tout se faisait sur papier, et des milliers de dossiers en attente de traitement s'accumulaient dans ses bureaux. Pour créer un nouveau système efficace, Deloitte a fait appel aux spécialistes de nos équipes de Client et conception appliquée, Deloitte Digital, Transformation des opérations, Ingénierie des systèmes, Ingénierie infonuagique et Doblin.

Une fois le système mis en place, Deloitte a continué d'y ajouter des outils et des processus. L'augmentation de l'efficacité découlant de cette innovation a eu une incidence évidente sur les 48 000 demandes présentées cette année. Pendant l'exode ukrainien, nous avons collaboré avec IRCC pour améliorer la fonctionnalité et permettre le traitement accéléré des demandes. Nous avons ainsi aidé 650 Ukrainiens à présenter une demande de résidence permanente pour trouver un nouveau foyer sûr au Canada.



Cibler les besoins des clients pour améliorer les résultats



Terre-Neuve-et-Labrador affiche des taux de cancer parmi les plus élevés et les plus mortels au Canada. Eastern Health, la plus grande agence de santé intégrée de la province, offre une gamme de services de dépistage précoce dans le cadre de son programme provincial de traitement du cancer, qui vise à réduire ces taux.

Pour atteindre ses objectifs, elle cherchait un moyen de diriger les patients vers les bons services de dépistage au bon moment. Elle devait également renforcer ses capacités d'assurance de la qualité pour que ses équipes puissent offrir un service encore plus efficace et efficient.

Dans le cadre de sa stratégie d'innovation Living Lab, Eastern Health a confié à Deloitte le mandat de consolider, de moderniser et d'intégrer les technologies qui permettent le dépistage du cancer. Pour la première fois au Canada, nous avons utilisé notre solution ConvergeHEALTH™ Connect pour le secteur public afin d'accélérer cette transformation. Notre solution a fourni à Eastern Health de nouveaux outils pour coordonner efficacement ses services de dépistage et lui a permis aussi d'élargir ses capacités de dépistage.

« L'approche de Deloitte a été collaborative et investie », souligne Ron Johnson, vice-président, Innovation et santé rurale, Eastern Health.

Nous avons adapté notre travail aux besoins spécifiques d'Eastern Health. Par conséquent, le système mis à jour « automatise le flux [d'information] afin que les résultats des tests soient obtenus de la manière la plus efficace possible pour le patient », explique Scott Antle, directeur de division du programme de dépistage du cancer du côlon d'Eastern Health. « Ces résultats sont intégrés à notre dossier de santé électronique et à notre registre des clients. Cela permet à notre personnel de fournir le plus de soins possible à nos patients. »



La collaboration entre
Deloitte et Eastern Health,
qui est résumée dans <u>cette</u>
<u>vidéo</u>, est un autre exemple
de l'immense influence que
l'on peut avoir quand chacun

s'investit réellement dans la réussite de l'autre. Dans ce cas particulier, la modernisation de la division de dépistage du cancer de l'organisation aura une incidence favorable sur la santé et la vie de milliers de citoyens de Terre-Neuve-et-Labrador.

Le pouvoir de l'infonuagique – et les femmes qui contribuent à l'exploiter



Jody McDermott, associée au sein de la Consultation, aime utiliser la technologie pour résoudre des problèmes. Elle dirige l'alliance de Deloitte avec Google Cloud, travaillant avec quelque 20 clients pour favoriser la transformation des activités dans de nombreux secteurs. « L'infonuagique offre à nos clients des possibilités qui n'existaient tout simplement pas auparavant », affirme-t-elle.

Ce n'est pas sa seule passion. M^{me} McDermott a été reconnue dans le cadre de l'initiative de Deloitte *Les femmes en infonuagique*. Cette campagne a été créée pour souligner la convergence de deux éléments essentiels à Deloitte : la puissance de l'infonuagique et les femmes dont les talents et les mentalités novatrices permettent aux clients d'exploiter cette puissance pour croître et prospérer. Les profils et les vidéos présentés dans le cadre de la campagne racontent les histoires personnelles et professionnelles de femmes qui travaillent dans les divers services infonuagiques de Deloitte un peu partout dans le monde, dont quatre au Canada.

- « L'infonuagique offre à nos clients des possibilités qui n'existaient tout simplement pas auparavant. »
- « Tous conviennent qu'il faut plus de diversité dans tout ce que nous accomplissons, y compris en ce qui concerne les technologies », ajoute-t-elle.

De plus, la promotion de la diversité, de l'équité et de l'inclusion contribue à améliorer les missions auprès des clients.

« L'idée est d'aider les femmes à trouver ce qui les passionne et les motive, poursuit Mme McDermott. Le fait d'avoir des équipes plus diversifiées dans le domaine des technologies ne fera qu'améliorer les résultats pour les membres de nos équipes, pour nos activités et, surtout, pour nos clients. »



Jody McDermott, associée au sein de la Consultation et leader de l'alliance avec Google

Revenus et équivalents temps plein (ETP)

Effectif



Associés: 1006



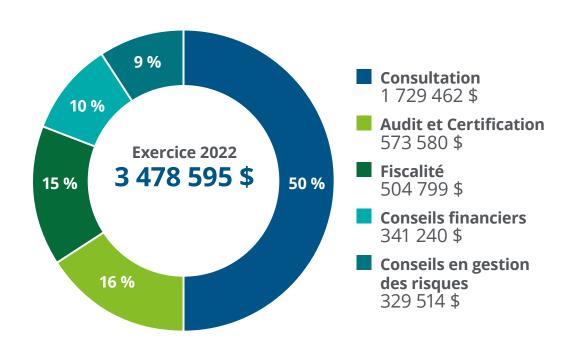
Professionnels: 13 211





Revenus

en milliers de dollars canadiens







Introduction

L'initiative *Climat* Mondial est la stratégie mondiale du Cabinet pour faire face aux changements climatiques en favorisant des choix responsables au sein de notre organisation et au-delà.

L'ambition de Deloitte est de contribuer à la transition mondiale vers un avenir à plus faible intensité de carbone. Au cours de la dernière année, nous avons démontré que nous avons l'envergure, les connaissances et les ressources nécessaires pour transformer cette ambition en mesures significatives et mesurables.

Favoriser des choix climatiques responsables

Conscient que des mesures collectives sont nécessaires pour gérer efficacement la crise climatique, Deloitte a fait progresser sa stratégie *Climat* Mondial, une approche comprenant trois volets : les mesures que nous prenons, celles que nous amenons nos gens à prendre et celles

que nous prenons avec nos clients et d'autres membres de notre écosystème.

Les objectifs de réduction des émissions de GES à court terme (2030) de Deloitte ont été validés par l'initiative *Science Based Targets* (SBTi) et cadrent avec les cibles scientifiques de décarbonation de 1,5 °C. Nous nous sommes également engagés à établir des objectifs de réduction des émissions à long terme en utilisant la norme de zéro émission nette de SBTi. Nous intégrons le développement durable aux politiques et aux pratiques de l'ensemble du Cabinet et mesurons le rendement par rapport à nos objectifs.

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



Pilier commercial Pilier environnemental Pilier social Pilier de la gouvernance

Progrès environnementaux

L'établissement d'une stratégie ambitieuse produit des effets positifs clairs. Nous continuons de faire des progrès en vue d'atteindre nos cibles fondées sur des données scientifiques.

Depuis le lancement de l'initiative *Climat* Mondial, nous progressons vers nos objectifs, car nous reconnaissons l'urgence de plus en plus grande de la crise climatique.

Les émissions brutes de GES de Deloitte (portées 1, 2 et 3) ont diminué de 61 % par rapport aux niveaux de référence de l'exercice 2019, ce qui dénote une excellente progression vers nos objectifs de 2030 en vertu de l'initiative SBTi, soit une réduction de 70 % des émissions de portées 1 et 2 et de 50 % des émissions liées aux voyages d'affaires par ETP. Toutes les réductions de l'exercice 2022 sont principalement attribuables à l'augmentation des achats d'énergies renouvelables, jumelée à la réduction continue des voyages d'affaires.

Progrès réalisés par rapport à certaines cibles

- Réduction de **69** % des émissions liées à l'énergie de portées 1 et 2
- Réduction de 93 % par ETP des émissions liées aux voyages de portée 3
- Alimentation de nos installations entièrement par des énergies renouvelables





Pilier commercial

Pilier environnemental

Même si nous savions que nos voyages d'affaires étaient encore fortement réduits en raison des restrictions liées à la pandémie de COVID-19, nous avons commencé à mettre en place de nouvelles politiques et pratiques en la matière durant l'exercice 2022 afin d'orienter où, quand et comment nous voyagerons et de rester sur la bonne voie pour éviter une trop grande reprise des voyages d'affaires.

Depuis le début de la pandémie, nous avons réinventé nos opérations et optimisé nos lieux de travail afin qu'ils soient conformes à notre modèle de travail hybride de la prochaine normalité. En faisant des choix plus judicieux de voyages et en organisant des réunions virtuelles, nous pourrons mieux respecter nos cibles de réduction des émissions de GES.

Notre stratégie *Climat* Mondial accorde aussi une grande place à l'établissement de chaînes d'approvisionnement plus durables. Nous multiplions donc les efforts pour évaluer, gérer et réduire les émissions liées aux chaînes d'approvisionnement dans le cadre des principales activités d'achat de Deloitte.



Pilier commercial Pilier environnemental Pilier social Pilier de la gouvernance En un coup d'œil

Nos installations sont également notre point focal. Nous avons créé un carrefour pour nos équipes de l'immobilier afin que dans tous nos nouveaux bureaux, la priorité soit donnée au développement durable et au bien-être des employés. Cette année, nous avons déménagé dans un nouvel immeuble à Halifax dont la structure et le système énergétique sont refroidis par l'eau de mer de l'océan Atlantique. Cela permet une réduction de 50 % de l'empreinte carbone du bâtiment tout en contribuant à la décarbonation globale de nos installations.

Nous avons également testé diverses façons d'intégrer des matériaux recyclés à la conception du bâtiment et réduit nos déchets en faisant don d'articles et de meubles usagés à des organismes locaux qui en avaient besoin. Nous sommes convaincus que nous continuerons d'améliorer notre efficacité énergétique et de réduire nos déchets par d'autres améliorations opérationnelles et investissements.

La décarbonation au moyen de réductions absolues demeure une grande priorité pour Deloitte. Cependant, durant notre transition, nous avons choisi d'acheter des compensations pour les émissions qui n'ont pas été réduites. Durant l'exercice 2022, nous avons compensé nos émissions liées aux opérations, aux voyages d'affaires et aux achats de biens et de services en achetant des crédits de carbone de grande qualité, ce qui nous a permis de compenser la totalité de nos émissions brutes de GES conformément aux directives actuelles de l'initiative SBTi. Deloitte continue à peaufiner son plan de compensation dans le cadre de sa stratégie globale de carboneutralité.

En achetant des crédits de carbone, nous privilégions des solutions environnementales naturelles et alignées sur nos objectifs de création d'un avenir positif pour la nature et de justice climatique. Au cours de l'exercice 2022, nous avons investi dans le *Great Bear Forest Carbon Project*, un projet mené par une alliance de neuf nations autochtones situées le long de la côte centrale et du nordouest de la Colombie-Britannique et de Haida Gwaii.

Le projet redonne l'intendance des terres aux Premières nations côtières, qui peuvent ainsi réaliser des projets de protection dirigés par les communautés qui favorisent le développement économique et les conditions d'emploi à l'échelle locale. Grâce aux revenus tirés de la vente de crédits de carbone, ces communautés peuvent protéger les forêts anciennes destinées à l'exploitation, protéger les précieux puits de carbone et préserver la biodiversité.











Nos gens sont nos superpouvoirs

Nos gens ont mis en pratique leur engagement pour la planète en participant bénévolement à des initiatives environnementales et en adhérant à notre Réseau des champions verts, qui s'est enrichi de plus de 1 000 membres depuis un an. Ce réseau dirigé par des professionnels est le fer de lance de nos initiatives internes. Ses membres veulent faire du Cabinet un lieu de travail plus durable tout en incitant leurs collègues à faire des choix responsables au travail et à la maison pour réduire leur incidence environnementale.

Durant le Mois de la Terre (avril), nos gens ont fait plus de 750 heures de bénévolat lié à l'environnement dans leur collectivité. Pour le Jour de la Terre, ils ont uni leurs forces à celles du Réseau des champions verts pour nettoyer des parcs et des rivages un peu partout au pays.



Durant le Mois de la Terre, nos gens ont fait plus de

750 heures

de bénévolat lié à l'environnement dans leur collectivité.

Collaborer avec notre écosystème



Initiative de carburant d'aviation durable

Actuellement, il n'existe aucune usine spécialisée dans la production de carburant d'aviation durable (CAD) d'envergure commerciale au Canada. Toutefois, un certain nombre de projets pilotes sont en cours et il existe des occasions d'accélérer la production initiale de CAD.

Dans le cadre de notre engagement à lutter contre les changements climatiques, nous avons lancé l'initiative de carburant d'aviation durable et réuni les parties prenantes de l'ensemble des écosystèmes canadiens des carburants propres et de l'aviation (sociétés d'approvisionnement et de distribution de carburant, aéroports, compagnies aériennes, gouvernements et voyageurs d'affaires) pour déterminer les besoins et les défis associés à l'adoption du CAD au Canada, ainsi que les possibilités de mener une action conjointe pour favoriser la décarbonation du secteur de l'aviation. Cette collaboration a également permis de créer une cohorte d'intervenants influents et engagés qui peuvent agir et avoir une incidence sur l'avenir.

L'adoption du carburant d'aviation durable n'est pas la seule solution possible pour décarboner le secteur de l'aviation, mais nous la considérons comme une étape cruciale. Deloitte a été la première entreprise à acheter du carburant d'aviation durable dans le cadre du programme *Laisser moins* d'Air Canada. Par ce geste, nous indiquons clairement qu'il existe une demande pour des solutions de transition énergétique dans ce secteur.

Grâce à de tels efforts, nous voulons façonner un avenir à plus faible émission de carbone à court et à moyen terme, tandis que l'innovation continue d'offrir des solutions à long terme.

Nous croyons fermement au pouvoir de l'action collective.



Fonds d'investissement carbone autochtone

Dans le cadre de notre programme de consultation pro bono, nous soutenons Nature Unie, la filiale canadienne de *The Nature Conservancy*, en l'aidant à concevoir et mettre sur pied un Fonds d'investissement carbone autochtone.

Ce fonds contribuera à financer des projets de création de solutions climatiques naturelles dirigés par des Autochtones du Canada, tout en habilitant ces communautés à générer de la valeur économique, sociale et environnementale par des projets de gestion forestière améliorée. Grâce à cette collaboration, nous aidons les leaders autochtones à lutter contre la crise climatique et favorisons la création d'avantages socioéconomiques et l'amélioration de la biodiversité.



Pilier commercial Pilier environnemental Pilier social Pilier de la gouvernance En un coup d'œil

Centre d'action pour le climat et la durabilité



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

Pour progresser sur le marché et contribuer à créer un Canada plus durable, Deloitte s'est concentré sur quatre principales plateformes :

- Transition énergétique. Aider nos clients à composer avec les répercussions de la transition du Canada vers un avenir à faible intensité de carbone.
- Chaînes de valeur durables. Aider les entreprises à décarboner et à en gérer les répercussions, à améliorer la traçabilité de leurs intrants et à assurer la transparence de leurs chaînes de valeur.
- Informations relatives au climat transparentes et de qualité. Communiquer les efforts des clients en ce qui concerne les facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) de manière à répondre aux défis réglementaires à venir et à fournir à leurs parties prenantes des renseignements utiles.

 Transition équitable. Aider nos clients à prendre des décisions stratégiques et opérationnelles qui assurent des transitions justes, inclusives et équitables.

Chez Deloitte, nous croyons que la carboneutralité est une réelle transformation que nous pouvons mettre en œuvre intégralement pour nos clients, où qu'ils se situent dans leur démarche climatique. Pour de plus amples renseignements, visitez la page de notre <u>Centre d'action pour le climat et la durabilité</u>. Agissons ensemble pour l'environnement.



Promesses, action climatique et réconciliation avec les Autochtones



Les changements climatiques représentant un problème sociétal et écologique complexe, diverses avenues s'offrent à nous pour progresser vers un avenir plus durable. Toute stratégie efficace pour le climat est incomplète si elle n'inclut pas les peuples autochtones, premiers gardiens de ce pays, et leurs différentes cultures traditionnelles et leurs relations avec l'environnement, ainsi que les entreprises autochtones.

Deloitte comprend la relation symbiotique entre la capacité d'une organisation à relever les défis du Canada liés aux changements climatiques et les mesures significatives à prendre pour assurer la réconciliation. C'est pourquoi il est crucial d'habiliter, et de faire équipe avec ceux qui ont une relation profonde avec la nature et amplifier leurs connaissances. Ce faisant, nous créons une façon plus durable et éthique d'accélérer la transition vers la carboneutralité.



Dans un rapport déterminant de Deloitte intitulé <u>Promesses</u>, <u>promesses : respecter les engagements climatiques du Canada et la réconciliation avec les Autochtones</u>, nous explorons le lien profond qui existe entre la voie de réconciliation du Canada entre les peuples autochtones et non autochtones et les chances de

réussite de notre lutte contre les changements climatiques. Rédigé par des peuples autochtones qui s'y expriment sans se censurer, ce rapport est le premier du genre émanant d'une grande entreprise. Il parle de l'importance de la réconciliation, de la lutte contre les changements climatiques par le savoir traditionnel, des voies proposées

pour que le Canada atteigne ses cibles de carboneutralité et de réconciliation par des solutions s'inspirant de la nature et des piliers directeurs pour le leadership.

Pour de plus amples renseignements, consultez <u>les documents de Deloitte sur la colonisation, les traités et l'action pour le climat</u>.

Aider les clients tout au long de leur parcours climatique

Naviguer vers la carboneutralité

De nombreuses entreprises ont besoin de conseils judicieux sur la façon d'atteindre la carboneutralité. C'est exactement ce que nous avons offert à un important détaillant alimentaire canadien

Lorsque nous avons discuté avec son équipe en 2020, elle n'avait pas une compréhension exhaustive des émissions de GES de l'entreprise ni de la façon d'améliorer la qualité de ses calculs. Nous l'avons aidée à combler ces lacunes, à améliorer la présentation de l'information de l'entreprise conformément aux normes reconnues à l'échelle mondiale et à dresser un inventaire complet de ses émissions. Nous avons ensuite supervisé l'élaboration d'un plan d'action climatique en utilisant la série exclusive de modules interactifs Solutions de décarbonation^{MC} de Deloitte.

Nos gestionnaires de projet, nos experts techniques en GES, nos stratèges en climat et d'autres membres de notre alliance ont travaillé avec le client pour l'aider à jeter les bases du parcours qui lui permettrait de faire sa marque tout en restant authentique. Il a ainsi pu prendre des mesures audacieuses et faire une annonce en 2022 concernant les efforts déployés pour atteindre des objectifs conformes aux normes de l'initiative SBTi.

Ce client est maintenant un chef de file dans son secteur qui s'engage à atteindre la carboneutralité de portées 1 et 2 d'ici 2040, et contribue de façon importante au plan d'action climatique du Canada.



La quête d'une institution financière pour façonner sa transition énergétique



Deloitte a aidé sur trois grands fronts une société d'État fédérale à vocation financière souhaitant jouer un rôle de premier plan dans l'intégration d'enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) à son organisation et la conception de la transition énergétique.



- 1. Stratégie ESG. Il s'agissait d'une grande priorité pour le client. Nous avons défini des objectifs, des paramètres de réussite et des indicateurs de rendement clés pour les enjeux ESG. Nous avons considéré la gestion des risques, déterminé les priorités des enjeux ESG, évalué les compétences requises et préparé un plan directeur triennal. En conclusion, le client avait maintenant des objectifs et aspirations d'ESG clairement définis ainsi qu'un plan pour les mettre en œuvre.
- 2. Finances durables. Nous avons aidé notre client à élaborer un nouveau produit de garantie qui vise à aider d'autres institutions financières canadiennes à prendre des risques dans des secteurs qui appuient la transition énergétique. Qui plus est, nous avons défini le concept de finances durables pour son organisation qui lui servira de base pour créer d'autres produits et émettre des obligations.
- 3. Transformation en entreprise carboneutre.

Le client s'est engagé à devenir une entreprise carboneutre d'ici 2050 et a demandé notre aide pour établir des cibles intermédiaires pour 2030, concernant ses secteurs très polluants. Nous avons appliqué des méthodologies de pointe sur les émissions de carbone de son portefeuille et établi des cibles de réduction des émissions fondées sur des données scientifiques. Nous avons également rédigé des documents pour expliquer la carboneutralité aux membres de la haute direction et du conseil d'administration et au grand public, lesquels ont servi d'outils de référence pour la création du plan directeur de carboneutralité et la transformation en entreprise carboneutre du client



Introduction

En tant qu'organisation mue par une raison d'être, nous croyons qu'il est de notre responsabilité de faire le bien. C'est pourquoi nous avons créé *Incidence mondiale*, le portefeuille d'initiatives de responsabilité d'entreprise de Deloitte, dont les quatre piliers sont World*Class*, Impact tous les jours, *Climat*Mondial et Diversité, équité et inclusion (DEI).

Par ces quatre initiatives, nous visons à avoir une incidence concrète sur les défis immenses et de plus en plus complexes auxquels la société est confrontée aujourd'hui : réconciliation avec les Autochtones, lutte contre le racisme, inégalités sociales, urgence climatique et perturbations économiques.

Nous voulons montrer la voie à suivre pour créer un avenir meilleur pour nos gens et nos collectivités – un avenir où la confiance envers les institutions et les systèmes sera rétablie et où les grands problèmes sociétaux seront résolus. Par ailleurs, si des crises surviennent, comme l'invasion de l'Ukraine par la Russie, notre but est d'agir rapidement pour aider.

Nous contribuons aussi à offrir un meilleur avenir aux gens de Deloitte en créant un milieu de travail stimulant où chacun peut réaliser ses aspirations et son potentiel et atteindre ses objectifs. Soutenir et inspirer nos gens afin qu'ils donnent le meilleur d'eux-mêmes et qu'ils aient une influence marquante tous les jours : c'est la juste chose à faire, et celle qui sert le mieux notre Cabinet.

En tant qu'organisation mondiale, Deloitte Canada s'engage à créer un monde plus durable et plus juste pour tous.



Pilier commercial Pilier environnemental Pilier social Pilier de la gouvernance En un coup d'œil



Raison d'être et valeurs communes



Notre raison d'être aide à expliquer pourquoi nous existons, tandis que nos valeurs communes définissent les comportements attendus de chacun au sein de Deloitte. Nous les incarnons dans l'intérêt de nos gens, de nos clients et de nos collectivités.

Créer un meilleur avenir



Van Zorbas, chef de la culture et des gens de Deloitte Canada, donne une définition plus détaillée de notre raison d'être et de sa mise en application :

« Nous réussissons quand nos gens se sentent liés à leur collectivité et à leur travail, ont le sentiment d'être traités équitablement et peuvent vraiment être eux-mêmes. Il existe un lien clair entre la création de valeur et le travail axé sur notre raison d'être : lorsque les gens sont en harmonie avec la raison d'être de leur travail, ils tendent à créer plus de valeur pour nos clients, notre Cabinet et eux-mêmes. C'est pourquoi la raison d'être de notre travail est intégrée à chacune de nos missions et exprimée dans nos documents d'engagement d'équipe au début de tous les projets. »





Les valeurs communes ci-dessous guident tout ce que nous accomplissons chez Deloitte et nous aident à établir le lien de confiance essentiel pour travailler avec nos collègues et nos clients.





Ouvrir la voie

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



Servir avec intégrité

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



Prendre soin les uns des autres

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



Favoriser l'inclusion

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



Collaborer pour avoir une influence mesurable

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

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

Proposition de valeur en matière de talents – propulsez vos ambitions



Au cours des dernières années, le monde du travail s'est transformé. Notre Cabinet a relevé des défis sans précédent. Nous avons dû changer radicalement la façon de faire notre travail, ce qui a fondamentalement modifié ce que nous exigeons de nos gens et ce qu'ils attendent en retour.



Potentiel et possibilité : ces deux mots résument notre proposition de valeur en matière de talents (PVT) renouvelée. C'est une promesse puissante concernant l'expérience de travail chez Deloitte et une équation équilibrée constituée d'engagements mutuels pris par le Cabinet et nos gens. L'essentiel du message de la PVT est que nos gens sont aussi importants que nos clients.

Les quatres piliers de la PVT :

- Vous confier du travail valorisant
- Vous donner de la souplesse dans le cadre de votre travail
- Vous aider à devenir un leader inspirant
- Vous permettre de progresser dans votre carrière

Nous tenons à confier du travail valorisant à nos équipes et à leur permettre de choisir où et comment elles travaillent, en fondant le tout sur le bien-être personnel et l'optimisation des résultats pour tous. Notre PVT nous permet de mieux attirer, mobiliser et conserver les talents dont nous avons besoin pour prospérer dans l'avenir du travail.

Nous voulons que nos gens soient pleinement eux-mêmes et deviennent les leaders qui changeront le monde; nous leur offrons donc des occasions de croissance qui leur permettent de progresser dans diverses directions et de faire évoluer leur carrière au sein du Cabinet.

Au bout du compte, une personne qui choisit de travailler chez Deloitte sera en mesure de définir son cheminement de carrière et bénéficiera du soutien de ses leaders et de ses pairs pour réaliser son potentiel unique.

Voici quelques exemples qui illustrent comment nos gens profitent déjà de la PVT :





Alexandra BironDirectrice principale, Autochtones, Ontario *Vous confier du travail valorisant*

Je suis fière d'accomplir du travail qui a un sens non seulement pour moi, mais aussi pour la collectivité et le pays. Dès mes débuts, les leaders du Cabinet ont tenu compte de mes idées, de mes commentaires et de mes conseils. Au sein de l'équipe Responsabilité d'entreprise, le travail était valorisant. Même s'il me stimulait, je cherchais une façon d'intégrer mes racines autochtones à mon travail au quotidien. Quelques années plus tard, j'ai pu réaliser cette aspiration grâce à l'aide précieuse de mes leaders. Je me suis bâti une carrière qui intègre mes racines et j'ai vu nos valeurs communes se concrétiser dans des initiatives comme le Plan d'action pour la réconciliation, ce qui me rend enthousiaste quant à l'avenir et à ce que je retirerai de mes fonctions au sein du Cabinet.



Graham SlaughterDirecteur, Communications de la direction, Ontario *Vous donner de la souplesse dans le cadre de votre travail*

Un mois après mon arrivée chez Deloitte, j'ai appris une nouvelle incroyable et un peu inattendue; mon conjoint et moi allions adopter un enfant, et nous avions une semaine pour nous y préparer. Tout en me réjouissant et en faisant tous les achats nécessaires pour accueillir notre fils, j'étais inquiet au sujet de mon travail. Je craignais de ne pas avoir encore la flexibilité nécessaire pour gérer mon travail tout en m'occupant d'un bébé, sans compter tout ce que je devais apprendre pour réussir dans mes nouvelles fonctions chez Deloitte. J'avais également peur d'être débordé à la maison et de ne pas pouvoir réaliser mon potentiel au travail. Heureusement, ces craintes n'étaient pas fondées. Mon équipe a été incroyablement solidaire dès le début. Il arrive certains jours que la gestion de mon temps soit plus difficile, mais je n'ai jamais été obligé de faire un choix entre ma carrière et ma vie familiale. Il est difficile de trouver un bon équilibre quand on a un nouveau-né, mais je sais que mon équipe me soutient, peu importe ce qui arrive.





Mary Sanagan Associée, Consultation, Vancouver *Vous aider à devenir un leader inspirant*

En tant que mère d'un enfant de neuf ans atteint de fibrose kystique depuis la naissance, l'association Fibrose kystique Canada est très importante pour moi et ma famille. Depuis plusieurs années, je défends ardemment le travail de cette organisation, qui milite afin de faciliter l'accès aux médicaments contre cette maladie rare, dont les traitements sont extrêmement coûteux et souvent non couverts par les régimes provinciaux. Dans le cadre de projets d'aide à la communauté réalisés conjointement avec Deloitte, on m'a demandé de diriger une initiative qui a permis d'élaborer des stratégies pour accroître l'incidence des collectes de fonds et identifier de nouveaux donateurs. Ce projet a eu un profond effet sur moi. J'ai pu utiliser mon temps, ma position et mes privilèges pour mobiliser une population plus jeune, éveiller les consciences et prendre des mesures pour réduire les inégalités des soins. J'ai également eu l'occasion de collaborer avec des membres de Deloitte avec qui je n'avais jamais travaillé, ce qui m'a rendue vraiment fière de faire partie d'une organisation employant des gens aussi passionnés.



Darryl NgahaneConseiller, Conseils en gestion des risques, Montréal *Vous confier du travail valorisant*

Lorsque je me suis joint à Deloitte, l'un de mes objectifs était de me faire connaître dans le domaine de la philanthropie. Je peux dire qu'en 10 mois seulement, c'est chose faite. J'ai toujours tenu à faire don de mon temps et de mon expertise, et à offrir tout ce que je peux pour changer les choses dans le monde. Je suis fier de participer à divers projets d'aide à la communauté tels que la campagne de financement de la Fondation de l'Hôpital de Montréal pour enfants et l'animation de classes de maître organisées par la Fédération africaine canadienne de l'économie (FACE) et Deloitte. Notre équipe a élaboré ce programme de trois semaines offrant des cours virtuels gratuits à de jeunes entrepreneurs noirs afin de leur apprendre à accéder au Fonds de prêts pour l'entrepreneuriat des communautés noires du gouvernement fédéral. Cette capacité d'harmoniser mes objectifs personnels et ma carrière chez Deloitte n'a pas de prix. J'en suis très reconnaissant. Mes supérieurs ont aussi joué un grand rôle, car leur compréhension et leur soutien m'ont permis de prendre part à tant de projets importants.





Alison Weyland
Associée, Consultation, Ontario
Vous permettre de progresser dans votre carrière

En plus du travail que j'effectue pour nos clients, je dirige chaque année des projets de bénévolat, en collaboration avec des organismes sans but lucratif qui font équipe avec le Cabinet dans le cadre de projets d'aide à la communauté (PAC). L'organisme ontarien Dorothy Ley Hospice en est l'un des bénéficiaires. Cet organisme aide les patients souffrant d'une maladie en phase terminale à vivre de manière plus holistique en leur procurant de l'espoir, un bien-être spirituel et un environnement confortable. Mon équipe s'est inspirée d'histoires de patients captivantes et véridiques pour élaborer une stratégie de marketing visant à sensibiliser le public aux avantages des soins palliatifs, à expliquer comment y avoir accès et à encourager les dons. Tous ceux qui ont participé à ce projet venaient d'entreprises différentes, ce qui nous a permis d'aller plus loin et de nous développer sur le plan professionnel en apprenant les uns des autres. Ma participation à ce projet m'a fait progresser personnellement, car les relations que j'ai pu tisser m'ont valu une invitation à me joindre au conseil d'administration de Dorothy Ley Hospice. J'ai très hâte de continuer à aider cet organisme.



Avantages sociaux et programmes pour les employés



Afin d'aider nos gens à bien gérer et équilibrer leur vie et de les récompenser de faire partie d'une équipe de classe mondiale, Deloitte offre une gamme attrayante d'avantages sociaux et de programmes pour les employés.

Régimes d'avantages sociaux : Deloitte fournit à ses gens un régime collectif complet qui leur permet de choisir les garanties qui conviennent à leur situation personnelle. Nous allons au-delà des mesures de base en offrant des services qui mettent l'accent sur la santé et le bien-être de nos gens.

Cette année, nous avons ajouté au régime d'assurance maladie une couverture de soutien relative à l'affirmation de genre. Tous les adhérents à notre régime d'avantages sociaux canadien, ainsi que leurs personnes à charge admissibles, ont accès à cette aide permettant de recevoir des traitements qui ne sont pas couverts par les régimes d'assurance maladie provinciaux. L'affirmation de genre est primordiale pour préserver la santé des personnes transgenres, et nous voulons nous assurer que nos gens ont les outils et le soutien nécessaires pour être pleinement eux-mêmes. En faisant de l'affirmation de genre une priorité, nous contribuons à normaliser les conversations sur les enjeux touchant les personnes transgenres et à favoriser l'accès à des options de soutien.

Mieux-être: Nos bureaux de Toronto et Montréal et notre tout nouveau bureau de Vancouver comprennent une salle de mieux-être et de conditionnement physique conçue pour redonner de l'énergie physique et mentale à nos gens. Les centres Recharge, qui sont accessibles gratuitement, offrent à nos gens des cours de conditionnement physique de groupe, des séances de méditation guidée, des consultations sur la forme physique et le mieux-être, des pauses pour s'étirer et des vestiaires avec douches individuelles et serviettes. Des services payants d'entraînement personnel, de massage, de chiropratique et de consultation avec un diététiste sont aussi offerts.

Pour que tous nos employés canadiens aient accès à ces ressources de mieux-être, l'équipe des centres Recharge a préparé des versions virtuelles et hybrides de la plupart des cours de conditionnement physique, des pauses étirements et des séances de méditation, qui s'ajoutent à la programmation offerte sur place dans nos trois centres.

De plus, les séances S'ÉPANOUIR mensuelles se poursuivent en abordant divers sujets liés au mieux-être et à nos quatre piliers du mieux-être : vie, santé mentale, santé physique et travail. Lors de ces webinaires, la présentation est suivie d'une période de 15 minutes pour répondre aux questions. Parmi les sujets abordés, mentionnons l'alimentation pour la santé cardiaque et les outils nutritionnels fondés sur des données probantes pour soutenir la santé mentale.



Congés : Au cours de la dernière année, le Cabinet a offert 11 journées Deloitte qui ont permis à tous les employés de prendre congé en même temps. Si l'on y ajoute les congés de mieux-être, les jours fériés et les jours de vacances, nos gens ont eu de 38 à 43 jours de congé durant l'année (selon leur niveau et leur ancienneté). Dans le cadre des journées Deloitte, le Cabinet a décidé de fermer ses bureaux le vendredi 30 septembre 2022 pour souligner la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation.

Durant les périodes de ralentissement en août et les vacances hivernales du temps des Fêtes, nous encourageons tous nos gens à prendre une véritable pause du travail et à consacrer du temps à eux-mêmes, que ce soit pendant de brèves pauses ou des vacances plus longues.



Groupes de ressources pour les employés

Deloitte reconnaît l'importance pour nos gens de faire partie d'une communauté et d'établir des liens durables entre eux (et avec leurs alliés) afin de partager leurs expériences de vie. Les groupes de ressources groupes de ressources pour les employés (GRE)s permettent à des personnes de tous les services, niveaux et régions de constituer un réseau en fonction d'intérêts communs ou d'affinités.

En 2022, ces GRE ont continué de jouer un rôle important à cet égard et favorisé l'avancement de notre parcours commun vers un avenir équitable et inclusif.

Tout en s'adaptant à la nouvelle réalité issue de la pandémie de COVID-19, ils ont fourni de belles occasions d'apprentissage et d'expériences. Ils ont aussi consolidé nos relations externes avec les personnes aspirant à se joindre à Deloitte, et avec nos clients.

Nous sommes fiers d'avoir ces GRE, qui sont des réseaux d'employés dirigés par nos gens, pour nos gens. Au cours de la dernière année, ces groupes nous ont grandement aidés à promouvoir la vision que Deloitte est pour tous. Tout membre de Deloitte peut se joindre à une communauté existante, fonder une section régionale d'une communauté nationale ou en créer une nouvelle. Cliquez <u>ici</u> pour consulter la liste complète des groupes de ressources pour les employés.



Expériences d'apprentissage et de perfectionnement



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

Nos programmes d'apprentissage et de perfectionnement aident nos professionnels à progresser et à acquérir de nouvelles aptitudes à toutes les étapes de leur carrière; à développer les compétences nécessaires pour comprendre nos clients, interagir avec eux et leur fournir des services, à développer ou améliorer leurs habiletés de facilitateur, et se préparer à assumer des fonctions supérieures et des postes de direction.

Pendant la majeure partie de la pandémie, ces programmes ont été offerts en mode virtuel seulement, mais ils se déroulent de nouveau sur place à l'Université Deloitte – Nord de Toronto et dans nos régions.

Voici quelques exemples de l'incidence que les programmes conçus par notre équipe d'Apprentissage et perfectionnement ont eue :

• Série sur la gestion de relations fructueuses. Au cours de la dernière année, 384 participants ont déployé des efforts pour renforcer leurs relations

- avec les clients en perfectionnant leurs compétences en empathie, aptitude à diriger une équipe et en communication narrative.
- **Animation.** Nous avons décerné 222 certifications pour le volet virtuel du programme d'excellence en animation de Deloitte (DFX) et 33 certifications pour le volet en direct, dotant ainsi les participants des outils nécessaires pour animer des réunions et des expériences d'apprentissage hybrides.
- Excellence en communication. 508 personnes ont pris part à des programmes virtuels pour améliorer leurs compétences en communication avec leurs collègues et leurs clients.
- Intégration. Nous avons offert le programme remodelé Accélérez votre expérience Deloitte à plus de 1 000 recrues cette année. Les séances peuvent maintenant avoir lieu en personne et en ligne, en anglais et en français.



 $508_{\,personnes}$

ont pris part à des programmes virtuels visant à améliorer leurs compétences en communication avec des collègues et des clients.

- **Secteurs.** Nous avons créé deux communautés d'apprentissage sectoriel sur la plateforme d'apprentissage numérique Cura pour plus de 400 professionnels du secteur public à l'échelle mondiale et plus de 1 500 professionnels du secteur des services financiers.
- Étapes importantes. Nous avons célébré 665 nouveaux directeurs, directeurs principaux et directeurs de service dans le cadre de programmes Étapes importantes virtuels et offert pour la première fois au Canada une séance en personne du nouveau programme de l'école virtuelle mondiale Milestone pour les directeurs principaux (GSMM) à plus de 70 participants.
- **Ventes.** Au cours des deux dernières années, neuf expériences de vente virtuelles ont été créées à partir des guides du Bureau national des ventes de Deloitte et mises en œuvre. Jusqu'ici, 322 apprenants ont effectué une ou plusieurs expériences de vente virtuelles au cours de l'exercice 2022.
- Coaching. Nous avons créé un nouveau programme de coaching comprenant six cours (quatre virtuels, deux en personne) s'adressant aux professionnels de tous les niveaux, de spécialiste à associé. Au cours des deux dernières années, nous avons offert 36 activités d'apprentissage sur le coaching, et 1 742 séances d'apprentissage virtuelles ont été suivies. Par l'intermédiaire d'un nouveau site web, nous avons mis

- en place un processus d'auto-inscription, qui a été utilisé par plus de 4 500 personnes pour orienter elles-mêmes leur apprentissage et leur perfectionnement.
- Programmes des leaders du service à la clientèle. Durant l'exercice 2022, l'équipe d'Apprentissage et perfectionnement a créé de nouveaux programmes de perfectionnement à l'intention des leaders du service à la clientèle.
- Programme Aspirations. Ce programme accéléré
 de perfectionnement des leaders de 18 mois est
 suivi par plus de 115 directeurs principaux émérites.
 Les participants se préparant à devenir de futurs leaders
 du Cabinet ont louangé le programme dans des termes
 tels que : « C'est la meilleure expérience de coaching et
 de mentorat que j'ai vécue chez Deloitte à ce jour. »
- Mon héritage. Ce programme s'adresse aux associés qui prendront leur retraite. Il aborde les diverses étapes de la planification des dernières phases de leur carrière.
 « Ce programme pour les associés prenant leur retraite est un impératif stratégique pour le Cabinet », a souligné l'un des participants.



Programme Aspirations

Ce programme accéléré de perfectionnement des leaders de 18 mois est suivi par plus de

115
directeurs
principaux émérites.

Notre prochaine normalité





« Notre façon de travailler. Le travail que nous effectuons. Réinventés. » Lancé durant l'été 2021, notre nouveau modèle de travail hybride, appelé « la prochaine normalité de Deloitte », offre une façon de travailler réinventée et flexible.



Au cours des dernières années, notre monde s'est transformé, et il en va de même des attentes. Nous avons dû changer radicalement nos façons de faire, ce qui a fondamentalement modifié ce que nous exigeons de nos gens et ce qu'ils attendent en retour.

La prochaine normalité est un élément essentiel de notre proposition de valeur en matière de talents. Il n'existe aucune approche universelle et la collaboration est cruciale. Au cours d'une semaine donnée, une personne pourrait choisir de travailler chez elle, de rencontrer des collègues au bureau, de participer à un atelier avec des clients à l'extérieur du bureau ou de collaborer en ligne. Nos gens prennent ces décisions dans le cadre de discussions ouvertes et transparentes avec leurs équipes, en tenant toujours compte des besoins de nos clients, de leurs besoins personnels et de ceux de leurs équipes, et en utilisant des outils tels que l'engagement d'équipe pour convenir de normes communes.

Ce modèle délibérément flexible offre un mélange approprié de travail virtuel et en personne. Il nous permet d'offrir le meilleur de Deloitte aux clients grâce à la valeur créée par nos meilleures équipes de professionnels à l'échelle locale, nationale et mondiale.

Au cours de la dernière année, nous avons constaté que nos gens et notre Cabinet s'épanouissaient dans cet environnement, tant sur le plan personnel que professionnel. L'une des clés de notre réussite est l'adaptation constante de notre approche en fonction de la rétroaction de nos équipes et de nos clients.

À l'heure où nous planifions l'avenir de la prochaine normalité, nos priorités sont de renforcer les capacités de travail hybrides de nos équipes, d'instaurer de nouvelles routines de faire un suivi de l'expérience quotidienne de la prochaine normalité par nos gens et de nous ajuster au fil du temps.

Notre prochaine normalité se transforme pour devenir le cours normal de nos activités. Elle sera un jour entièrement intégrée à nos pratiques et à notre culture. Nous savons qu'en accordant de l'importance à la flexibilité et au choix, nous nous distinguons sur le marché comme des leaders qui vivent l'avenir du travail et des conseillers compétents dans ce domaine.

Avancées en diversité, équité et inclusion



Chez Deloitte, la diversité, l'équité et l'inclusion (DEI) font partie de tout ce que nous faisons. C'est la chose juste et intelligente à faire, tant pour nos gens que pour nos clients, nos collectivités et notre pays : juste parce que la diversité, l'équité et l'inclusion sont des gages d'impartialité, de respect et d'autonomisation; intelligente parce que ces principes favorisent aussi la collaboration, l'innovation et la productivité.



En cette année de changements et d'ajustements considérables, il était primordial de nous doter d'assises solides en DEI. Cette année de réévaluation a culminé par l'élaboration d'une stratégie visant à faire du Cabinet une organisation mue par sa raison d'être. Nous avons fait le choix délibéré d'assumer pleinement nos responsabilités et de préparer le terrain pour accélérer le changement.

En 2022, nous avons célébré le lancement interne d'une stratégie renouvelée et ancrée dans la vision selon laquelle « Deloitte est pour tous ». Nous avons mis l'accent sur nos plus grandes aspirations pour renforcer notre diversité, le caractère équitable de notre expérience et le respect et l'inclusion qui sous-tendent notre culture.

Nous avons maintenu notre engagement à créer des initiatives conformes à notre raison d'être, à nos valeurs communes et à notre code d'éthique. Nous privilégions une approche axée sur les résultats afin de donner de la crédibilité à notre vision. Nous n'avons ménagé aucun effort pour mieux comprendre et éliminer les iniquités et les obstacles systémiques, y compris ceux qui existent au sein de notre Cabinet. Les connaissances que nous avons ainsi acquises guideront l'élaboration des engagements de notre Plan d'action sur l'accessibilité, de notre Plan d'action pour la réconciliation (PAR), de l'initiative BlackNorth et d'autres initiatives du Cabinet

Comment avons-nous concrétisé notre stratégie et réalisé notre vision? En produisant des résultats concrets alignés sur quatre piliers.





Gouvernance

Notre conseil d'administration a mis sur pied un comité de travail qui fait le suivi de notre stratégie et offre le soutien nécessaire à son exécution tout en veillant à ce que le bureau responsable de la diversité, de l'équité et de l'inclusion ait un accès direct au chef de la direction. Il a ainsi fait de ces enjeux cruciaux la responsabilité de tous.



Adoption

Nous sommes demeurés engagés à promouvoir les meilleures initiatives de DEI, à nous responsabiliser mutuellement à l'égard des politiques et des procédures que nous avons mises en place, et à mettre en œuvre les meilleures pratiques apprises en cours de route. Les enjeux de DEI sont intégrés à notre stratégie d'affaires et sont des priorités pour le recrutement et la proposition de valeur des talents de Deloitte.



Communication

Nous avons fait des progrès pour assurer un dialogue continu à l'échelle du Cabinet qui nous sensibilise et nous met à l'aise de nous exprimer et d'avoir des discussions constructives dans un environnement sécuritaire. Nos modules d'apprentissage améliorés ont été essentiels à notre approche de communication.

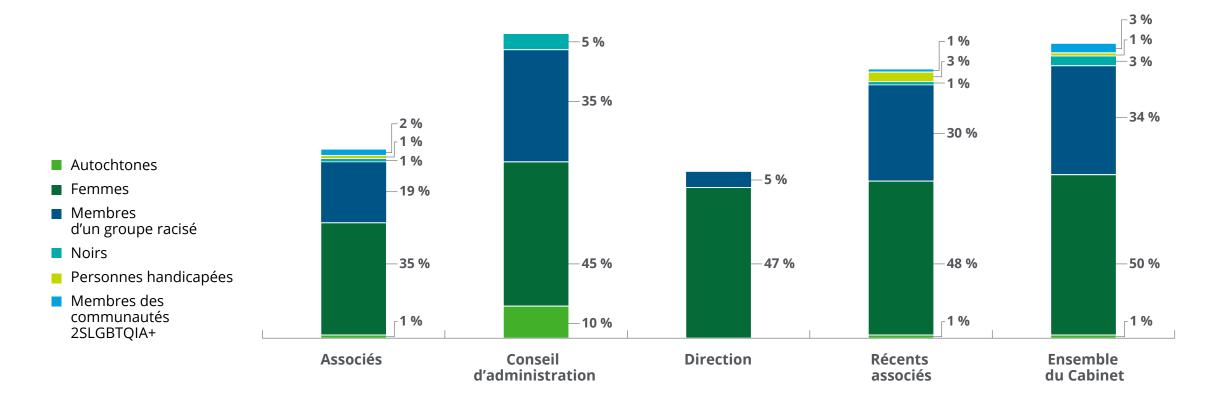


Évaluation

Nous avons investi pour réaliser une évaluation indépendante et obtenir un point de vue sur nos pratiques afin d'orienter l'élaboration de notre plan et repérer des occasions d'évoluer. Nous avons aussi continué à mesurer nos progrès et à repérer nos lacunes au moyen de données robustes et de sondages auprès de nos gens. Cela nous a permis d'établir un climat de confiance pour favoriser l'autodéclaration de renseignements clés, sans lesquels nous ne pourrions pas faire progresser notre stratégie.

Données sur six dimensions de la représentation cette année :





Lutte contre le racisme envers les Noirs



En un coup d'œil

Les efforts visant à soutenir les Noirs et à éradiquer le racisme anti-Noirs se poursuivent dans nos collectivités. Deloitte fait partie du mouvement qui prône des changements.

Depuis la signature de l'engagement à l'égard de l'initiative BlackNorth, dont le but est de lutter contre le racisme systémique, nous avons formé le Conseil de l'action pour les Noirs. Sa mission est d'offrir un milieu de travail inclusif, sécuritaire et équitable aux Noirs en éliminant les obstacles systémiques, en parrainant et en soutenant les occasions qui s'offrent à nos collègues noirs et en les aidant à réussir dans d'autres milieux à l'extérieur de Deloitte.

Coprésidé par notre chef de la direction, Anthony Viel, le Conseil de l'action pour les Noirs est composé de hauts dirigeants ainsi que de leaders et de membres du Réseau canadien des professionnels noirs. Il repose sur quatre piliers stratégiques :

- 1. Éducation et sensibilisation
- 2. Environnement équitable et inclusif
- 3. Cycle de vie de l'emploi et des talents
- 4. Marché et autonomisation économique

En 2022, il a pris les mesures significatives suivantes :

- Investissement dans nos communautés noires. Nous avons fait don de 125 000 \$ et de missions pro bono à des entreprises appartenant à des Noirs ainsi qu'à d'autres qui soutiennent l'avancement des Noirs.
- Amplification du programme de bourses d'études pour étudiants noirs de Deloitte Canada. Plus de 1 100 étudiants noirs ont posé leur candidature dans le cadre de ce programme, et 34 d'entre eux ont reçu une bourse de 5 000 \$ et obtenu un stage de quatre mois au Cabinet.



Plus de 1100 étudiants noirs

ont posé leur candidature dans le cadre de notre programme de bourses d'études pour étudiants noirs, et **34** ont d'entre eux ont reçu une bourse de **5 000 \$** et obtenu un stage de quatre mois à Deloitte Canada.

- Collaboration avec la Fédération africaine canadienne de l'économie (FACE). En 2021, le gouvernement fédéral a créé le Fonds de prêts pour l'entrepreneuriat des communautés noires afin d'aider les propriétaires noirs d'entreprises à surmonter les obstacles systémiques au financement. La série de classes de maîtres offerte conjointement par Deloitte et FACE était un programme gratuit de trois semaines visant à enseigner comment avoir un meilleur accès au financement disponible. Les gens de Deloitte ont mis en commun leurs talents pour offrir des renseignements faciles à assimiler sur des sujets comme les états financiers, l'impôt des sociétés, les prévisions financières et la consultation stratégique. Ayant attiré plus de 1 000 entrepreneurs noirs, cette série devrait de nouveau être offerte en 2022-2023.
- Présentation de la deuxième édition du webinaire Les Noirs au Canada. Nous comptons faire le point sur les progrès accomplis dans la lutte contre le racisme envers les Noirs, tant sur le plan organisationnel que culturel. La deuxième édition du webinaire Les noirs au Canada se voulait une évaluation ouverte et honnête de la façon dont Deloitte et d'autres entreprises ont fait progresser leurs engagements à éliminer le racisme envers les Noirs. Cela nous a permis de cerner les obstacles rencontrés tout au long de notre parcours d'éducation et d'action pour lutter contre le racisme envers les Noirs et de souligner les progrès réalisés.

Nous avons fait don de 125000\$

et de missions pro bono à des entreprises appartenant à des Noirs ainsi qu'à d'autres qui soutiennent l'avancement des Noirs.

À l'heure actuelle, Deloitte réalise avec d'autres signataires de l'initiative BlackNorth un projet pilote de mentorat visant à aider les personnes noires au sein de nos entreprises à tisser des liens avec des leaders noirs inspirants et à élargir leur réseau. Dans le cadre du plan d'action du Conseil de l'action pour les Noirs, nous lancerons à l'échelle du Cabinet des programmes d'apprentissage sur le racisme envers les Noirs, un programme d'embauche pour les talents noirs expérimentés et une initiative de diversification des fournisseurs axée sur les entrepreneurs noirs.



Amélioration de l'accessibilité



Deloitte s'engage à améliorer l'accessibilité pour tous. En avril 2022, nous avons publié le premier rapport annuel de notre Plan d'action sur l'accessibilité : <u>Continuer de bâtir un avenir accessible chez Deloitte</u>.

Notre objectif est de montrer la voie en créant une vision de l'accessibilité qui transformera non seulement notre Cabinet, mais aussi nos gens, nos clients, nos collectivités et notre pays. Nous sommes fiers de présenter les progrès accomplis dans nos quatre piliers directeurs.

1. Environnement inclusif

Deloitte cherche à créer un milieu de travail sûr et accueillant pour les personnes handicapées. Pour ce faire, nous avons évalué l'accessibilité inhérente à l'infrastructure de nos bureaux partout au pays. Nous avions déjà un gain à notre actif à notre nouveau bureau de Halifax, qui a obtenu la certification d'accessibilité de la Fondation Rick Hansen.

Pour adapter notre espace numérique, nous avons engagé un expert de l'accessibilité et des mesures d'adaptation numériques pour qu'il dirige des projets visant à offrir aux personnes qui en ont besoin l'aide et les technologies spécialisées qui leur permettront de réussir. De plus, nous avons choisi un fournisseur spécialisé en accessibilité numérique qui peut soutenir cette initiative.

Par ailleurs, Deloitte a fait don de 300 téléphones intelligents à la Fondation INCA (Institut national canadien pour les aveugles) afin de permettre aux personnes ayant une perte de vision de vivre de façon plus active et autonome. Dans le cadre du programme *Rendre l'appareil*, des téléphones intelligents modernes et peu utilisés sont remis à neuf, dotés d'applications accessibles et donnés à des Canadiens qui ont une perte de vision.

2. Éducation et sensibilisation

Après avoir lancé à l'interne notre Centre Accessibilité, nous avons été en mesure d'y héberger une foule de ressources d'apprentissage et d'information. Nos équipes ont suivi des programmes d'éducation et de sensibilisation pour apprendre comment elles peuvent aider leurs collègues ayant des niveaux variés d'invalidité.

3. Emploi

Nous prônons que l'embauche et l'habilitation des personnes handicapées profitent à tous. Afin de renforcer nos alliances commerciales et de diversifier et élargir nos recherches, nous avons créé un nouveau poste de responsable du programme national de recrutement de personnes handicapées. Nous avons également engagé un gestionnaire des relations avec les employés qui se concentre sur l'accessibilité et soutient le processus de recrutement en optimisant nos processus d'accessibilité et d'adaptation et les séances de sensibilisation aux défis des personnes handicapées.

Deloitte a parrainé des programmes de recrutement, en collaboration avec des associations nationales de personnes handicapées comme Prêts, disponibles et capables, la Fondation INCA et auticon Canada. Nous étions un commanditaire national du Congrès Points de connexion de l'INCA, qui portait sur les technologies, l'emploi et l'avenir du travail, et notre leader national, Stratégie de la main-d'œuvre, a prononcé l'une des principales allocutions.

4. Marché

Deloitte maintiendra ses efforts pour avoir une influence positive en aidant et en inspirant ses clients (notamment en leur offrant des services-conseils en accessibilité) et en appuyant les entreprises appartenant à des personnes handicapées. Ces deux volets, de même que nos documents de leadership éclairé, accentuent notre visibilité sur le marché.

En collaboration avec auticon Canada, Deloitte a lancé le Mois de la sensibilisation à l'autisme en publiant le rapport *S'ouvrir à la neurodiversité au travail*. Il y est question des problèmes de chômage lié à l'autisme et des effets que l'embauche de cette réserve de talents inexploitée auraient sur la productivité des entreprises et l'économie canadienne. On y découvre aussi dans quels domaines les entreprises pourraient engager des candidats autistes pour remédier à la pénurie de main-d'œuvre au Canada.





Plan d'action pour la réconciliation de Deloitte (PAR)

La réconciliation est un processus. Elle comporte de nombreuses facettes et se réalise par des actions, pas seulement des paroles.

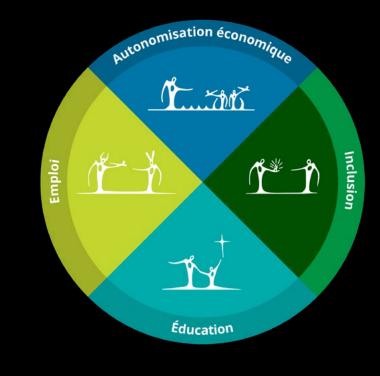
En juin 2022, Deloitte a publié une mise à jour de son Plan d'action pour la réconciliation, *Notre progrès sur la voie commune pour la réconciliation*. Il fait le bilan des progrès que nous avons réalisés autour des quatre piliers que sont l'inclusion, l'emploi, l'éducation et l'autonomisation économique.

Nous avons déjà atteint ou dépassé bon nombre de nos objectifs. Tout en poursuivant notre démarche de réconciliation, nous restons déterminés à faire preuve de transparence à l'égard des défis auxquels nous sommes confrontés et des occasions que nous découvrons.

1. Inclusion

Nos initiatives d'inclusion ciblent divers groupes importants, notamment les jeunes. À cet égard, Deloitte a signé son premier accord de collaboration avec l'association de jeunes CRE (Canadian Roots Exchange), ce qui a donné le coup d'envoi d'une semaine consacrée aux jeunes Autochtones et de la rédaction d'un rapport conjoint visant à faire entendre la voix de ces jeunes..

Nous avons également créé le Cercle des professionnels autochtones, un espace sécuritaire où les personnes autochtones de l'ensemble du Cabinet peuvent discuter de leurs expériences et jouer un rôle actif dans notre démarche de réconciliation.



Les quatre piliers du PAR

2. Emploi

Deloitte est fier d'avoir signé un premier accord pluriannuel avec Indspire, un organisme de bienfaisance national autochtone qui investit dans l'éducation des membres des Premières Nations, des Inuits et des Métis. Par cette entente de plus de 500 000 \$, Deloitte devient le premier cabinet de services professionnels à commanditer cet organisme.

Au cours de la dernière année, nous avons aussi lancé le programme de bourses d'études pour étudiants autochtones de Deloitte Canada, qui offre à des étudiants de premier cycle une bourse ponctuelle de 5 000 \$ et un stage dans l'un de nos bureaux canadiens.

Nous poursuivons l'examen et la modification de nos processus et de nos politiques de gestion des talents afin de tenir compte de pratiques culturelles. Nous faisons de même pour la mise à jour de nos lignes directrices concernant le deuil : par exemple, nous avons augmenté de 3 à 10 le nombre de jours de congé pour deuil payés, supprimé les limites relatives à la relation de l'employé avec la personne décédée fixées pour avoir droit à ces garanties et éliminé l'obligation de prendre ces congés de façon consécutive dans les 365 jours suivant le décès.

3. Éducation

L'éducation peut être source de progrès, tant pour les jeunes Autochtones que pour nos gens.

Au cours de la dernière année, Deloitte a eu une incidence positive sur plus de 5 000 jeunes Autochtones grâce à des actions bénévoles et à des activités pro bono. Parmi les organismes avec lesquels nous avons collaboré, mentionnons Indspire, Enseigner pour le Canada, Innovations for Learning, l'Université des Premières Nations du Canada et la Fondation Rideau Hall.

Pour tous les gens de Deloitte, le programme Les 4 Saisons de la réconciliation offre une séance virtuelle de sensibilisation à la culture et doit être suivie dans le cadre de l'intégration. Reconnaissant les grandes lacunes de connaissance de notre histoire commune, le Cabinet a acheté 30 000 licences supplémentaires afin de partager la formation de trois heures avec nos réseaux externes



Au cours de la dernière année, nous avons aussi lancé le Programme de bourses d'études pour étudiants autochtones de Deloitte Canada, qui offre à des étudiants de premier cycle une bourse ponctuelle de

5000\$

et un stage dans l'un de nos bureaux canadiens.



4. Autonomisation économique

Deloitte continue d'appuyer et de parrainer le Conseil canadien pour l'entreprise autochtone (CCEA). De plus, nous participons à Relations progressistes avec les Autochtones^{MC} (RPA), un programme de certification du CCEA qui confirme la performance d'une entreprise dans les relations avec les Autochtones. Jusqu'à présent, nous avons passé les trois niveaux d'engagement du programme.

Par ailleurs, notre équipe de l'approvisionnement a créé le premier portail pour les fournisseurs autochtones, auquel toute partie prenante de Deloitte peut accéder pour trouver un fournisseur externe. Durant l'exercice 2022, 6 % de nos dépenses ont été faites auprès de fournisseurs autochtones.

Au printemps 2022, nous avons lancé un programme de formation sur la diversité des fournisseurs pour nous assurer que les fournisseurs autochtones comprennent bien nos processus et nos exigences.





Initiative World*Class* – pour créer de meilleurs avenirs

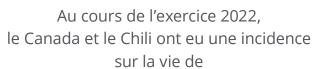
Partout dans le monde, des millions de personnes font face à des obstacles qui les empêchent d'atteindre leur plein potentiel. Les investissements dans l'éducation et les compétences créent des occasions et favorisent le progrès. Ils assurent un avenir meilleur pour tous.



La prochaine génération de pionniers, d'entrepreneurs et de leaders aura besoin de nouvelles compétences pour relever les défis de demain. Par l'initiative World*Class*, Deloitte s'engage à investir dans des approches novatrices visant à soutenir l'éducation, le perfectionnement des compétences et la formation afin que tous puissent réussir dans l'économie moderne.

Notre objectif est d'aider 100 millions de personnes à l'échelle mondiale d'ici 2030, dont 2 millions au Canada et au Chili. Nous y parviendrons au moyen de programmes communautaires et de collaborations, en investissant des fonds et en offrant le temps et les connaissances de nos gens qui font du bénévolat et réalisent des missions pro bono.





299708

personnes grâce à l'initiative World Class.

Depuis le lancement de l'initiative en 2017, nous avons aidé

1548624

personnes, nous rapprochant ainsi de notre objectif de 2 millions.

Tout commence par l'alphabétisation



Au Canada, les enfants qui terminent leur troisième année sans avoir de bonnes compétences en lecture sont quatre fois moins susceptibles d'obtenir un diplôme d'études secondaires. C'est pourquoi Innovations for Learning (IFL), un organisme sans but lucratif canadien, offre des services à de jeunes lecteurs dans des écoles défavorisées afin de les aider à améliorer leurs compétences en lecture.

Deloitte est fier de soutenir depuis quatre ans le programme *TutorMate* d'IFL. Grâce à ce programme, des bénévoles de Deloitte communiquent chaque semaine avec leurs mentorés pour qu'ils lisent des histoires, améliorent leur vocabulaire et deviennent des passionnés de la lecture et de l'apprentissage.

Cette année, Deloitte a également collaboré avec IFL à la création de deux livres audio pour favoriser l'alphabétisation des enfants, qui sont rédigés et créés par des illustrateurs et des auteurs autochtones locaux. Ces ouvrages contiennent des contes conçus pour mieux faire connaître les perspectives et la vision du monde des communautés autochtones et aider à revitaliser les langues autochtones. Les livres un éventail de mots et de phrases en anishinaabemowin, et des extraits audio dans lesquels des aînés et des gardiens du savoir ancestral prononcent ces mots.



Dans le conte **Ruby Rules the Rink**, une fillette appelée Ruby est appelée à jouer comme substitut dans l'équipe de hockey des Thunderbirds de Wiikwemkoong. Ces livres font partie de la bibliothèque numérique d'IFL pour les jeunes lecteurs et les tuteurs. L'an prochain, ils devraient être offerts dans la bibliothèque mondiale d'IFL, dont l'objectif est d'offrir un accès en ligne gratuit à tous.



Le récit Autumn
Peltier: Water Protector
raconte l'histoire véridique
d'Autumn, une adolescente
de la Première Nation de
Wiikwemkoong en Ontario,
qui a grandi en ayant
un accès limité à de l'eau

potable et qui est devenue une militante pour les droits des Autochtones.

Impact tous les jours





Impact tous les jours est le modèle utilisé par Deloitte pour encourager ses gens à tisser des liens et à discuter avec leur collectivité tout au long de l'année, ainsi qu'à utiliser leurs compétences, leurs perspectives et leurs expériences uniques pour aider des entreprises à croître et des collectivités à prospérer. Notre modèle soutient des projets de bénévolat et offre des ressources et des congés payés aux personnes qui souhaitent démarrer leur propre projet et faire du bénévolat.

Mentorat auprès de jeunes leaders et de nouveaux arrivants

Nos gens ont toujours eu à cœur d'apporter leur contribution. Nous avons collaboré avec Mentor Canada pour créer des occasions de mentorat virtuel partout au pays. Notre objectif était d'élargir les réseaux professionnels de jeunes adultes de 18 à 25 ans issus de différents milieux en les mettant en contact avec des bénévoles de Deloitte. Dans le cadre de séances individuelles, nos bénévoles ont aidé ces futurs leaders à acquérir ou à améliorer des compétences afin d'atteindre leurs objectifs scolaires, professionnels et personnels.

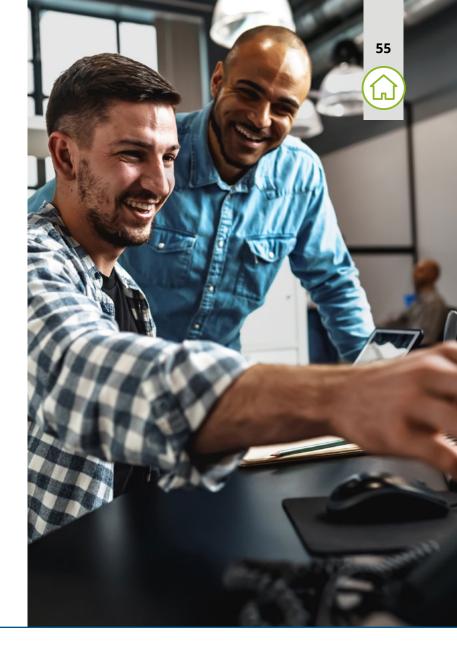
Dans le cadre d'une autre initiative, des bénévoles de Deloitte ont collaboré avec les conseils de l'emploi pour les immigrants des régions d'Edmonton et de Toronto afin de trouver de nouveaux arrivants qualifiés et prêts à l'emploi à qui ils ont offert des séances de coaching individuelles dans leur domaine. Ces mentors ont aidé de nouveaux arrivants à mieux comprendre la culture des milieux de travail canadiens, à se constituer des réseaux professionnels et à apprendre comment mieux intégrer le marché du travail local



Au total, les gens de Deloitte ont donné

19235 heures

dans le cadre d'activités de bénévolat et pro bono pour avoir une influence marquante dans la collectivité.



Activités pro bono – pour offrir du temps et de la valeur aux collectivités

Pour soutenir nos clients, nos gens mettent à profit leurs compétences et leurs capacités professionnelles. Ils font pareil pour aider des organismes communautaires à remplir leur mandat.

Ces activités pro bono traduisent notre engagement envers le bien commun et mettent en évidence les services de notre Cabinet. Certaines sont financées par le Cabinet par l'entremise de notre Fonds d'innovation sociale et de partenariats de la société, tandis que d'autres sont réalisées gratuitement par nos employés dans le cadre de projets d'aide à la communauté (PAC).

Au cours de l'exercice 2022, Deloitte a offert 12 925 heures et plus de 1,5 million de dollars en services pro bono à des organismes axés sur une mission d'un peu partout au Canada.

En plus de profiter à la collectivité, ce travail pro bono offre d'intéressantes possibilités de perfectionnement aux gens de Deloitte dans le cadre d'affectations interservices et étendues, ce qui leur permet de faire des travaux axés sur la raison d'être qui les passionnent.



56

Fonds d'innovation sociale et partenariats de la société



Le Fonds d'innovation sociale de Deloitte soutient les participations à des missions pro bono dont le but est d'avoir une incidence positive sur de nombreuses vies et qui se penchent sur à certains des plus grands défis sociaux liés à l'éducation et à l'emploi. Dans le cadre des partenariats de la société, Deloitte cultive pendant plusieurs années des relations avec certains organismes communautaires afin de les aider à surmonter des problèmes d'affaires et à adopter des modes d'exploitation plus efficients et plus efficaces, tout comme nous le faisons pour nos clients.

Voici trois exemples des avantages que les activités pro bono financées par le Cabinet peuvent apporter :



One Girl Can (Fonds d'innovation sociale) est un organisme de bienfaisance canadien et kényan qui se consacre à l'éducation et à l'autonomisation des filles. Depuis sa création en 2008, il met l'accent sur la construction d'écoles dans les zones rurales du Kenya, l'octroi de bourses d'études secondaires et universitaires et la prestation de programmes de mentorat. Par son modèle holistique, cet organisme habilite les filles, à partir du moment où elles quittent l'école primaire jusqu'au jour où elles obtiennent un emploi valorisant. One Girl Can contribue à briser le cycle de la pauvreté et à atteindre l'égalité entre les hommes et les femmes.

Deloitte a collaboré avec l'équipe de cet organisme pour élaborer une stratégie quinquennale, une théorie du changement et des IRC. Cela lui a permis d'harmoniser ses paris audacieux avec ses initiatives prioritaires et d'améliorer l'évaluation de ses programmes. Au cours de l'exercice 2022, notre contribution a aidé plus de 11 000 filles à obtenir une éducation de qualité et à acquérir des compétences pour avoir un bon emploi.

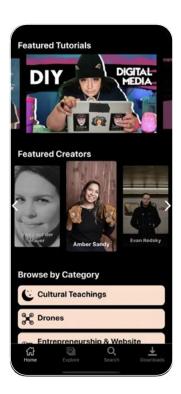


TakingITGlobal (partenariat de la société) est un organisme de Toronto qui vise à donner aux jeunes du monde entier les moyens de devenir des agents de changement social positif grâce aux technologies et à l'innovation. Une de ses applications mobiles, Create to Learn, offre des vidéos d'apprentissage produites par des créateurs de contenu des Premières Nations, des Inuits et des Métis aux jeunes de régions éloignées qui n'ont pas de ressources éducatives, de dispositifs d'apprentissage personnels et d'accès à internet.

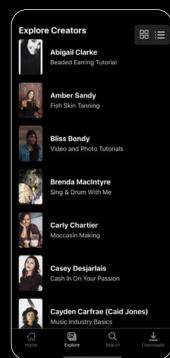
Adoptant une approche de conception centrée sur l'humain, Deloitte a aidé *TakinglTGlobal* à améliorer l'expérience utilisateur numérique de cette application. Nous avons ainsi contribué à augmenter l'utilisation du contenu, qui cible actuellement une clientèle annuelle de 15 000 utilisateurs, et à aider les étudiants de régions éloignées à acquérir des compétences, à accroître leur motivation et à améliorer leur autoapprentissage.

Tous ces avantages concordent avec les engagements de l'initiative World*Class* de Deloitte, qui vise à soutenir le perfectionnement des compétences ainsi que notre PAR.

















Les activités de la Fondation Rideau Hall correspondent à nos engagements (Fonds d'innovation sociale). Au Canada, les peuples et les communautés autochtones ont encore d'importants défis à relever en éducation, notamment la sous-représentation d'enseignants des Premières Nations, des Inuits et des Métis dans le système d'éducation, un problème de longue date. Grâce à un récent don déterminant de 45 millions de dollars, la Fondation Rideau Hall (RHF) a intensifié ses efforts afin que plus d'enseignants autochtones soient formés. Pour réaliser cet objectif à long terme, qui repose sur des alliances, la Fondation doit réunir des partenaires de tous les secteurs, notamment le gouvernement, les milieux de l'éducation et communautaire, les entreprises et la philanthropie. Elle a demandé à Deloitte de l'aider à définir sa stratégie et son approche afin d'identifier des partenaires potentiels et de collaborer avec eux.

Le cadre créé par Deloitte guide la haute direction à toutes les étapes du cycle de vie des partenariats. Il contribue aussi à positionner la Fondation afin qu'elle exerce une influence positive significative et durable, notamment en portant à 10 000 le nombre d'enseignants autochtones au Canada. Comme c'est le cas pour notre partenariat avec *TakingltGlobal*, les résultats potentiels de cette initiative concordent avec la stratégie World*Class* et le PAR de Deloitte.

« Vous avez aidé notre équipe à progresser, et vous m'avez vraiment aidée, en tant que présidente et chef de la direction, à aborder des questions cruciales qui doivent être réglées maintenant pour que la Fondation ait une incidence positive importante et durable sur la formation des enseignants autochtones. L'équipe de Deloitte nous a écoutés très attentivement, et notre expérience de collaboration a été à la fois créative et stratégique. »

Teresa Marques, présidente et chef de la direction, Fondation Rideau Hall

« Je ne remercierai jamais assez Deloitte pour la rigueur de son rapport et le travail important qu'il a accompli pour renforcer les compétences de l'équipe de la Fondation Rideau Hall. Nous croyons profondément que l'éducation a un potentiel transformateur et que l'augmentation du nombre d'enseignants des Premières Nations, des Inuits et des Métis dans les salles de classe sera bénéfique pour tous les étudiants. Grâce au soutien de Deloitte, notre organisme possède une meilleure capacité stratégique d'atteindre ses objectifs ambitieux pour le Canada. »

Le très honorable David Johnston, 28° gouverneur général du Canada, président du Conseil de la Fondation Rideau Hall

Projets d'aide à la communauté (PAC)



Dans le cadre de l'initiative *Impact tous les jours* de Deloitte, nos gens ont consacré bénévolement plus de 5 000 heures à la réalisation de 30 projets d'aide à la communauté (PAC) au cours de l'exercice 2022, contribuant ainsi à améliorer les soins de santé, les services sociaux, l'éducation, les sports, la réduction de la pauvreté et plus encore.





PAS
DE LA
55 ENS RUE

Par exemple, l'équipe du PAC a travaillé avec **Birch Housing**, un organisme de logements sociaux sans but lucratif qui exploite plus de 500 unités à revenus mixtes dans la région du Grand Toronto. Son but était d'améliorer l'expérience des locataires dans tous les bâtiments de l'organisme, ainsi que le bien-être que ces derniers offrent, afin que les locataires de Birch Housing mènent une vie confortable et enrichissante.

Chaque année, plus de 8 000 jeunes adultes canadiens reçoivent un diagnostic de cancer. L'organisme **Young Adult**Cancer Canada (YACC), dont le siège social est à St. John's (Terre-Neuve), fournit à cette population de l'information, de l'inspiration et un soutien personnalisé. Il a fait appel à notre équipe du PAC pour qu'elle l'aide à élaborer de nouvelles stratégies de financement pour ses initiatives.

Au Québec, Le PAS de la rue offre aux aînés en situation d'itinérance du soutien psychologique, de la nourriture, de l'hébergement et d'autres services essentiels.

Nous avons travaillé avec cet organisme pour réaliser une étude qualitative visant à améliorer l'expérience des bénéficiaires et des employés du programme. Notre objectif final, que nous avons atteint, était de soutenir Le PAS de la rue afin qu'il réponde mieux aux besoins de ses bénéficiaires à l'heure où il prend de l'expansion dans d'autres régions.

Dons en milieu de travail et dons du Cabinet



Chez Deloitte, nous tenons beaucoup à avoir une influence sur nos collectivités et nous avons une longue tradition philanthropique. Au cours de l'exercice 2022, voici nos résultats dans ce domaine :



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



Une valeur de

en heures de bénévolat et de services pro bono.

Engagement envers l'initiative BlackNorth

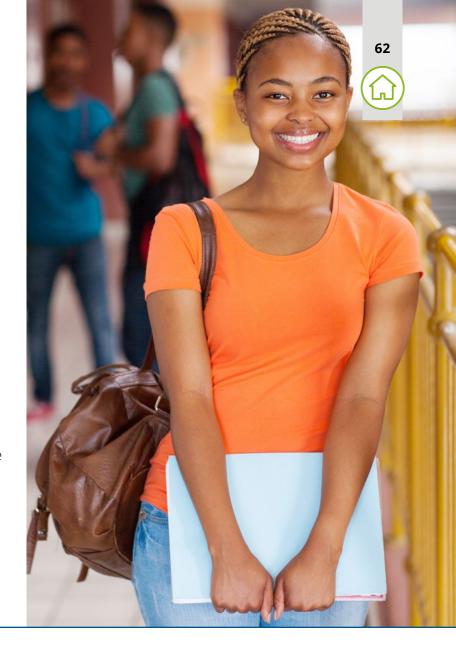
Dans le cadre de notre engagement à l'égard de l'initiative BlackNorth et du Conseil de l'action pour les Noirs, Deloitte a remis 125 000 \$ à des organismes communautaires qui appuient l'éducation et le développement des compétences dans les communautés noires, notamment :

Ethos Lab. Cet organisme de Vancouver est une académie d'apprentissage à prédominance numérique qui offre des cours de sciences, de technologies, de génie, d'arts appliqués et de mathématiques à des adolescents de 12 à 18 ans.

Success Beyond Limits. Ce mouvement communautaire dirigé par des jeunes de Toronto offre une aide globale à des jeunes qui veulent terminer leur scolarité et réussir dans leur vie.

Black Talent Initiative (BTI). BTI s'associe à des entreprises désireuses de jeter de nouvelles bases pour les talents noirs qui aspirent à faire carrière au Canada. Ses objectifs sont d'offrir du mentorat et un accès à des stages rémunérés et à des emplois, ainsi que de trouver des moyens de créer des lieux de travail plus inclusifs.

DESTA. Établi dans le quartier de la Petite-Bourgogne de Montréal, DESTA aide des Noirs âgés de 18 à 35 ans de toute la ville à atteindre leurs objectifs d'éducation, d'employabilité et d'entrepreneuriat.



Réponse à la crise ukrainienne

Deloitte soutient sans équivoque le peuple ukrainien.

Nous avons déployé d'importantes ressources pour aider à gérer cette crise humanitaire. En plus de faire un don de 385 000 \$ à la Croix-Rouge canadienne pour appuyer l'Ukraine, nous avons dirigé et soutenu des initiatives à l'échelle mondiale, nationale et locale dans le cadre d'activités bénévoles et de missions pro bono.

Par exemple, Deloitte a fait équipe avec le Congrès des Ukrainiens Canadiens dans le cadre d'un PAC afin d'élaborer et de lancer la trousse de ressources de l'Ontario pour les nouveaux arrivants ukrainiens déplacés. Depuis février 2022, le Canada accueille des milliers de citoyens ukrainiens, dont 80 à 90 % en Ontario.

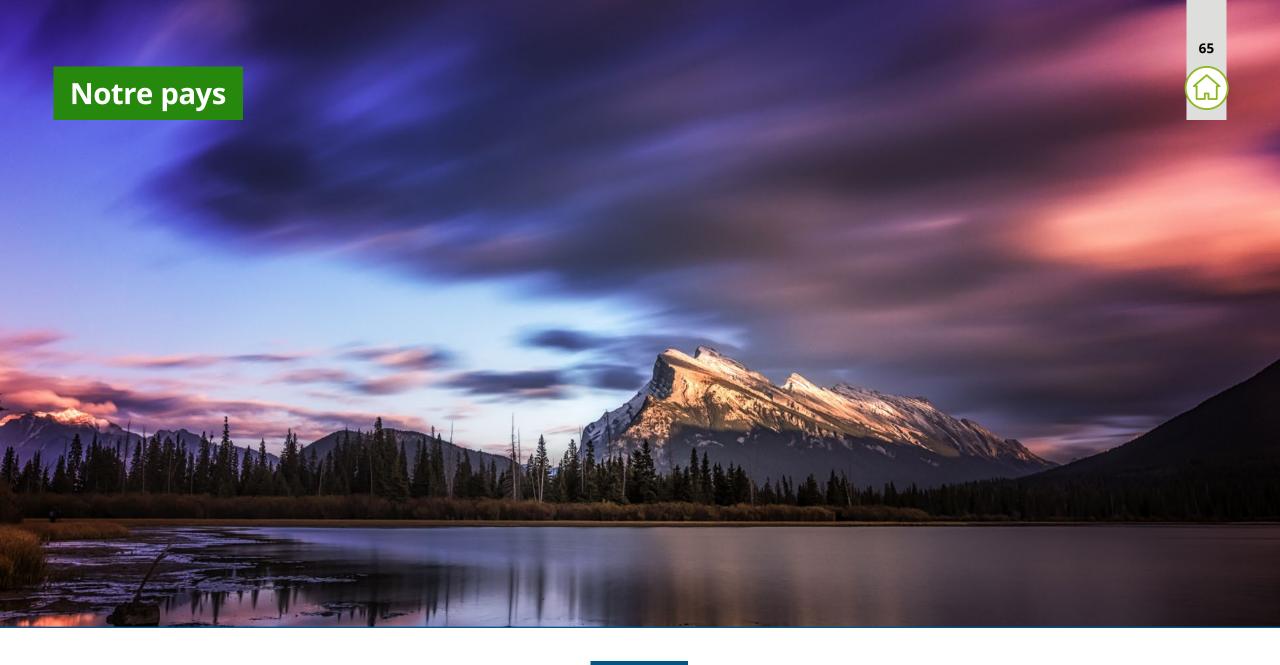
Soixante bénévoles ont travaillé pendant plus de 200 heures pour concevoir la trousse de ressources. Cette dernière fournit aux nouveaux arrivants des renseignements essentiels pour tous leurs besoins, y compris sur l'obtention de documents, leurs droits légaux, la recherche d'un logement temporaire, les services bancaires, l'accès aux soins de santé, l'éducation et l'emploi. De nombreux bénévoles se sont inspirés du parcours d'entrée au pays de membres de leur famille et d'amis ukrainiens pour déterminer les étapes importantes auxquelles doivent s'attendre les nouveaux arrivants et faire en sorte que la trousse soit la plus conviviale et complète possible.



Après l'invasion de la Russie, des millions d'Ukrainiens ont fui vers la Pologne. Deloitte Canada a investi 100 000 \$ du Fonds d'innovation sociale pour réaliser des missions pro bono afin d'aider le gouvernement polonais à composer avec la crise des réfugiés que vit le pays. Des spécialistes de Deloitte l'ont aidé à déterminer les mesures de soutien et les interventions à court terme nécessaires et à élaborer une stratégie à moyen et à long terme pour faciliter l'intégration sociale et économique des réfugiés.

L'équipe canadienne de Deloitte a collaboré avec des collègues de Pologne et d'Allemagne pour repérer les actifs nécessaires pour des initiatives concernant le logement et l'emploi. Nous avons également effectué des analyses par territoire et des études de cas pour déterminer les meilleures pratiques et leçons qui peuvent être appliquées. Deloitte mondial a mis à contribution nos vastes ressources à l'échelle mondiale pour soutenir nos collègues en Ukraine et d'autres personnes touchées par la guerre. Cliquez <u>ici</u> pour connaître notre réponse.





Centre pour l'avenir du Canada



Créé en 2015, le Centre pour l'avenir du Canada dirige les efforts de Deloitte pour faire de notre pays le meilleur endroit au monde où vivre et travailler. Nous menons des recherches inédites et détaillées, rédigeons des documents de leadership éclairé et préparons des analyses de politiques publiques afin de rehausser le niveau des discussions et des décisions sur des sujets cruciaux pour l'avenir du Canada.

La pandémie de COVID-19 a rendu plus nécessaire l'acquisition de connaissances ciblées sur les moyens à prendre pour que tous les Canadiens aient un avenir prospère.

Par l'intermédiaire du Centre pour l'avenir du Canada, nous voulons continuer à faire bon usage du savoir de nos gens et à nous exprimer sur des enjeux qui ont une incidence sur la croissance et la prospérité du Canada. Cette démarche est essentielle à notre raison d'être, qui est d'avoir une influence marquante, non seulement pour nos clients et nos gens, mais aussi pour notre pays.

Les documents suivants illustrent cette influence :



Bâtir l'avenir du Canada:
maximiser l'infrastructure
d'énergie propre pour atteindre
la neutralité carbone d'ici 2050.
Cet exposé de politique

publique explique comment les gouvernements peuvent appliquer des approches axées sur la pensée systémique et l'orientation utilisateur à leurs investissements dans les infrastructures afin d'atteindre les deux buts suivants : permettre la réalisation des objectifs urgents de décarbonation et favoriser la prospérité des collectivités.



Innovation des entreprises en expansion : faire du Canada un leader mondial. Ce document explore comment le Canada peut, d'ici 2050, devenir une destination

prisée par les sociétés technologiques en forte croissance et un leader mondial en innovation. Il s'appuie également sur l'analyse de données exclusives du programme *Technologie Fast 50^{MC}* de Deloitte.



Équité numérique : pleins feux sur la fracture au Canada. Le numérique a le pouvoir de profiter à la fois aux personnes et aux entreprises, pour autant

que tous puissent y participer pleinement. Par conséquent, le Centre pour l'avenir du Canada de Deloitte s'est inspiré de la vision du rapport Catalyseur de cette année pour faire des recherches sur l'expérience de l'équité numérique des Canadiens et lancer une autre série de rapports. Dans le rapport sur l'équité numérique, nous présentons notre vision, expliquons comment elle peut améliorer notre société et évaluons le rendement actuel du pays en la matière. Nous examinons l'accès aux services à large bande et aux appareils, l'éducation et les compétences nécessaires pour utiliser le numérique et la façon dont les règles de confidentialité, de sécurité et de bien-être du Canada se comparent à celles d'autres pays. Le Centre pour l'avenir du Canada formule aussi des recommandations sur la façon de créer une nation plus équitable sur le plan numérique.

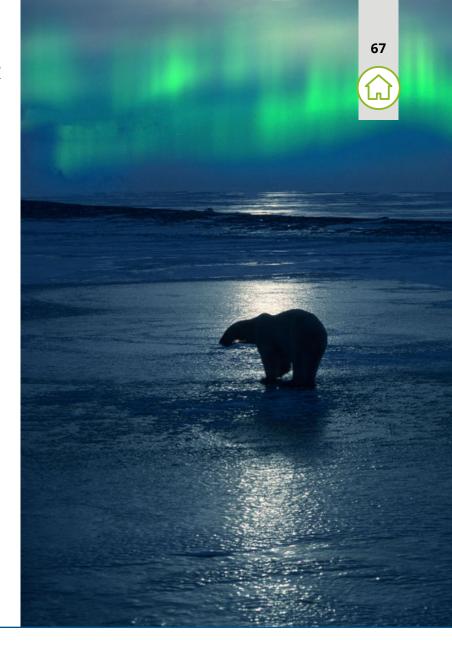


Réussir la mise en place du travail hybride: créer et maintenir une croissance économique inclusive au Canada. Ce rapport explore comment les gouvernements

peuvent s'assurer que les modalités du travail hybride créent des environnements propices à la croissance inclusive et avantageux pour tous les travailleurs canadiens.



Budget fédéral de 2022 : un parcours d'occasions et d'incertitudes. Notre analyse examine comment les choix du gouvernement fédéral peuvent contribuer à bâtir un avenir solide pour tous les Canadiens, et analyse de près les répercussions du budget pour les citoyens, le secteur et, surtout, l'ensemble de notre société.



Plan de match du COC | Commandites olympiques

Deloitte est fier de soutenir l'équipe olympique canadienne depuis les Jeux olympiques de 2010 à Vancouver, une commandite qui concorde avec notre engagement envers la diversité, l'inclusion, l'éducation et les possibilités qu'offre le sport au Canada.

Fort de son engagement à accélérer et à élargir l'accès au savoir, Deloitte est fier d'être le partenaire fondateur de <u>Plan de match</u>, un programme de mieux-être et de transition pour les athlètes de haut niveau. Cette collaboration a permis à Deloitte de faire équipe avec Plan de match pour créer des événements, engager des athlètes et élaborer les capacités technologiques nécessaires pour assurer l'adaptabilité du programme. Au cours de la dernière année, 1 418 athlètes ont participé aux programmes Plan de match.

La journée canadienne Plan de match est un événement annuel qui offre une plateforme utile aux athlètes olympiques et paralympiques et aux membres des équipes nationales du Canada. Elle leur permet d'établir des liens, d'explorer de nouveaux parcours de carrière, d'élargir leur réseau professionnel et d'obtenir des outils précieux pour renforcer leur confiance en prévision de la prochaine étape de leur carrière. Pour la première fois, la journée de cette année était hybride; 57 athlètes ont entendu des conférenciers en mode virtuel et 37 autres ont assisté à des réceptions de réseautage dans nos bureaux de Vancouver, Calgary et Toronto.





« J'ai déjà été athlète de compétition au sein d'Équipe Canada. La journée Plan de match m'a fourni une occasion exceptionnelle d'apprendre et d'agir dans des sphères autres que le sport, que ce soit par du réseautage, des ressources en éducation et en santé et des possibilités de carrière. »

Participante - Plan de match

« J'ai fait la connaissance d'une foule de gens merveilleux et repéré des occasions intéressantes qui pourraient m'aider à faire carrière ailleurs que dans le sport de compétition. Ce fut une expérience vraiment marquante, et je suis vraiment contente que cette initiative existe pourles athlètes de haut niveau, pendant et après notre carrière. »

Participante – Plan de match

Chez Deloitte, nous croyons que nous avons une responsabilité non seulement envers le milieu des affaires, mais aussi la responsabilité d'inspirer et d'aider le Canada et les athlètes canadiens à bâtir un avenir meilleur pour eux-mêmes, leurs collectivités et la société. Nous croyons que cet engagement nous permet d'avoir une influence marquante en faisant la promotion d'une vie plus saine et plus active au Canada, où l'excellence sportive se traduit par la réussite dans la vie. Visionnez notre vidéo ici.

Un partenariat riche de sens :

Le Comité international olympique (CIO) et Deloitte mondial ont annoncé la conclusion d'une alliance de dix ans, qui se poursuivra jusqu'en 2032. Cliquez <u>ici</u> pour découvrir ce que Deloitte fera pour aider le mouvement olympique à faire des progrès dans des domaines cruciaux liés à la gouvernance d'entreprise, à la stratégie, au développement durable, à la diversité, à l'équité et à l'inclusion, ainsi qu'au soutien et au bien-être des athlètes.



Au cours de la dernière année,

1418 athlètes

ont participé aux programmes Plan de match.

Engagement envers les objectifs de développement durable de l'ONU



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



ODD nº 4 Éducation de qualité



ODD nº 5 Égalité entre les sexes





ODD nº 8 Travail décent et croissance économique



ODD nº 10 Inégalités réduites



ODD nº 13 Mesures relatives à la lutte contre les changements climatiques



Introduction





L'excellence de la gouvernance et de la stratégie est au cœur de la raison d'être et des valeurs communes de Deloitte. Nous mesurons nos progrès dans ces domaines et en rendons compte pour nous responsabiliser. Nos <u>pratiques d'affaires responsables</u> résument les principes auxquels nous croyons et les engagements que nous avons pris en la matière.

Dans le cadre de nos communications, nous voulons inspirer nos gens à adopter une mentalité d'affaires responsable et à établir Deloitte comme une entreprise digne de confiance qui fait le bien dans le monde. Ces orientations sont ancrées dans nos processus décisionnels concernant nos gens, nos clients et la société, de même que l'ensemble de la planète. C'est notre façon de faire preuve d'éthique et de transparence, de protéger notre marque et de gagner la confiance du public.



Faire preuve d'éthique et de transparence



Le Code d'éthique de Deloitte est notre « boussole » éthique et guide tout ce que nous faisons chez Deloitte. Les comportements éthiques ne sont pas négociables chez Deloitte. De même, notre code d'éthique à l'intention des fournisseurs énonce les principes de base et les attentes à l'égard des entreprises avec lesquelles nous traitons.

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

Tous nos gens sont tenus de suivre les formations sur l'éthique et la lutte contre la discrimination, le harcèlement et la corruption. Deloitte met à la disposition de ses gens, des personnes avec lesquelles nous faisons équipe et de tierces parties un éventail de voies de communication qui permettent de signaler de possibles cas d'inconduite. Par exemple, nos gens peuvent communiquer avec la ligne d'assistance déontologique pour faire des signalements de façon anonyme. Nous encourageons nos gens à signaler tout incident qui va à l'encontre du code d'éthique du Cabinet dont ils sont victimes ou témoins.

Durant l'exercice 2022, nous avons reçu 136 signalements par ces voies de communication, ce qui démontre que nos gens sont prêts à utiliser nos systèmes de signalement. Parmi ces signalements, 103 étaient liés à des allégations de comportements contraires à l'éthique et les autres étaient des demandes de renseignements ou des questions qui ne se rapportaient pas à la déontologie. Tous les signalements relatifs à des problèmes d'éthique font l'objet d'un examen détaillé et, le cas échéant, nous prenons des mesures pour remédier aux violations prouvées de notre code d'éthique ou d'autres politiques.



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

Protéger notre marque et maintenir la confiance du public



Notre statut de société réglementée nous place dans une position privilégiée où les marchés sollicitent notre opinion sur la probité et l'équité d'entreprises publiques et privées emblématiques du Canada. Cela crée des attentes en ce qui concerne la préservation de notre marque par des pratiques de maintien de l'indépendance et de gestion des risques.

Nos politiques d'indépendance et de risques codifient notre force de caractère. Le maintien de la réputation de Deloitte en matière d'intégrité, de qualité et d'indépendance est une dimension intrinsèque de notre compétitivité. L'esprit critique et l'objectivité professionnelle constituent deux de nos meilleures façons d'agir dans l'intérêt de nos clients et de nos collectivités.

À mesure que le Cabinet prend de l'expansion et se diversifie dans un large éventail de gammes de services, de produits et de clients, l'acceptation des clients et des missions devient plus complexe. Les nouvelles occasions d'affaires peuvent soulever de nombreuses questions en ce qui concerne leur adéquation avec notre raison d'être et l'intérêt public. Par conséquent, la décision d'accepter, de limiter ou de refuser une association doit reposer sur plusieurs points de vue.

C'est pour cette raison que nous avons créé un groupe d'évaluation chargé de déterminer ce qui est acceptable ou non pour le Cabinet, le Comité de l'intérêt public, qui a le mandat d'évaluer l'acceptation des clients et des missions ou de déterminer si le fait de maintenir de telles associations va à l'encontre de l'intérêt public. Son mandat n'est pas d'évaluer si nous pouvons exécuter un travail, mais plutôt si nous devrions le faire.



Dans le cadre de chaque mission et chaque relation que nous établissons, nos gens apprennent l'importance de maintenir l'indépendance professionnelle et personnelle.

Nous collaborons avec de nombreuses entreprises. Lorsque nous le faisons, l'**indépendance professionnelle** nous oblige à nous conformer aux normes professionnelles et réglementaires qui régissent nos services et nos relations. Notre but est de protéger la réputation et l'image de marque de Deloitte tout en exécutant les stratégies d'affaires des entreprises auxquelles nous sommes associés.

Nous utilisons des processus robustes de gestion des risques et de conformité pour évaluer si nous comblons les attentes les plus élevées de qualité de notre travail, tout en nous efforçant de maintenir notre objectivité à l'égard des services que nous fournissons. Cela est essentiel au maintien d'un climat de confiance et au respect des engagements que nous prenons les uns envers les autres, envers nos clients, envers les organismes de réglementation et envers les collectivités dans lesquelles nous exerçons nos activités.

L'indépendance personnelle fait partie de nos principales responsabilités professionnelles. Elle atteste l'engagement continu que chacun de nous se doit de prendre comme première ligne de défense pour sauvegarder notre réputation, notre intégrité et notre crédibilité.

Par du coaching, des programmes de mentorat, le renforcement de la conformité tout au long de l'année et des vérifications annuelles de la conformité, les gens de Deloitte sont tenus de répondre aux exigences de nos programmes d'indépendance.



Confidentialité et utilisation éthique des données





Le traitement et la protection responsables des données font partie intégrante de nos valeurs communes. Nous mettons en œuvre des pratiques de protection des renseignements personnels et de confidentialité, et nous en assurons le suivi en tenant compte des technologies actuelles et des changements dans notre environnement de travail. Cela nous aide à dépasser les attentes de nos gens et de nos clients. Nous agissons ainsi pour rester transparents et renforcer la confiance qui nous est accordée, et aussi parce que c'est la bonne chose à faire.

Priorité à la protection de la vie privée

Nous avons la responsabilité de protéger la confidentialité des renseignements personnels et d'agir de manière socialement responsable quand nous accédons à ces données et les utilisons.

Les gens partagent plus de renseignements personnels que jamais. Ils ne le font pas toujours par choix ou parce qu'ils sont à l'aise de le faire, mais par nécessité. Nous sommes conscients que les gens exigent à juste titre une plus grande transparence et un meilleur contrôle sur leurs propres renseignements personnels. Les lois sur la protection de la vie privée n'ont pas toujours tenu compte des droits des gens et des protections auxquelles ils s'attendent. Toutefois, Deloitte continuera d'aller au-delà des attentes à mesure que le contexte de la protection des renseignements personnels évoluera.

Nous évaluons constamment nos systèmes et nos processus d'information afin d'améliorer la protection des renseignements personnels, de permettre aux gens de prendre des décisions éclairées concernant leurs données et, s'il y a lieu, d'accéder à des demandes précises à propos de ces données. Nos pratiques de protection des données sont alignées sur les contextes réglementaires dans lesquels nous exerçons nos activités.

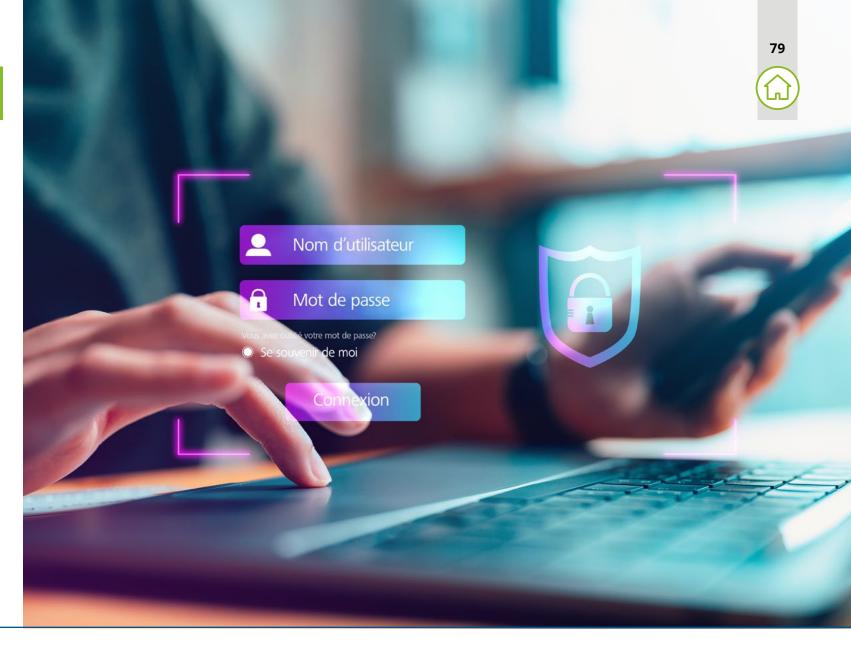


Utilisation éthique des données

La prise de décisions fondées sur des données est essentielle à nos activités et à la concrétisation de nos grandes priorités. Cela nous permet aussi de soutenir nos gens.

Les principes de diversité, d'équité et d'inclusion sont une priorité pour le Cabinet. C'est pourquoi nous devons recueillir des renseignements personnels de nature délicate afin de comprendre qui sont nos gens, ce qu'ils vivent et ce dont ils ont besoin. Pour définir nos stratégies de reprise et de travail dans la prochaine normalité conformément à notre proposition de valeur des talents, nous devons parfois recueillir des renseignements personnels de nature délicate (y compris le statut vaccinal et l'incidence de la pandémie de COVID-19 sur la santé mentale de nos gens).

La collecte de ces renseignements confidentiels a été possible en raison de notre transparence, des mesures de protection appropriées que nous prenons et de la confiance que nos gens nous accordent. Nous nous efforçons constamment de préserver ce lien de confiance en suivant des processus stricts de gouvernance des données.



Responsabilité par défaut

Notre but est de suivre des principes de protection des données dès la conception; par conséquent, les options de protection des données sont sélectionnées par défaut. Nous vérifions comment nous utilisons les renseignements personnels, si nous les protégeons de façon appropriée et si nous les utilisons uniquement à des fins légitimes et bénéfiques pour nos gens, nos clients, nos collectivités et notre pays.

Il est essentiel d'avoir un solide cadre d'évaluation de la confidentialité compte tenu des plus récents progrès technologiques qui nous ont propulsés, nous et nos clients, dans le monde virtuel. Ces progrès nous mettent également au défi d'innover de manière responsable et d'évaluer pleinement les répercussions de toutes les nouvelles technologies. Par exemple, nous devons chercher à comprendre les implications éthiques et morales de la prise de décisions automatisée et de l'utilisation des cryptomonnaies.

Nous passons constamment en revue nos processus d'évaluation afin qu'ils soient toujours adaptés au contexte et aux risques, car chez Deloitte, la confidentialité est primordiale.





Points saillants relatifs aux facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance au cours de l'exercice 2022



Pilier environnemental



Engagement à atteindre des cibles de carboneutralité fondées sur des données scientifiques d'ici 2030

Progrès réalisés par rapport à certaines cibles durant l'exercice 2022

- Réduction de 69 % des émissions liées à l'énergie de portées 1 et 2
- Réduction de 93 % par ETP des émissions liées aux voyages de portée 3
- Alimentation de nos installations entièrement par des énergies renouvelables

Nos gens ont mis en pratique leur engagement envers la planète en participant bénévolement à des initiatives environnementales et en adhérant à notre **Réseau** des champions verts, qui s'est enrichi de plus de **1 000 membres** depuis un an.

Durant le Mois de la Terre, en avril, nos gens ont fait plus de **750 heures** de bénévolat lié à l'environnement au sein de leur collectivité.

Effectif



Associés: 1006

Professionnels: 13 211

Effectif total: 14 217

Revenus



3 478 595 \$ pour l'exercice 2022 en milliers de dollars canadiens

World*Class*



Au cours de l'exercice 2022, le Canada et le Chili ont eu une incidence sur la vie de **299 708 personnes grâce à** l'initiative World*Class*.

Depuis le lancement de l'initiative en 2017, nous avons aidé **1 548 624 personnes**, nous rapprochant ainsi de notre objectif de 2 millions.

Diversité, équité et inclusion



Associés

Autochtones 1 % Femmes 35 %

Membres d'un groupe racisé 19 %

Noirs 1 %

Personnes handicapées 1 %

Membres des communautés 2SLGBTQIA+ 2 %

Récents associés

Autochtones 1 %

Femmes 48 %

Membres d'un groupe racisé **30 %**

Noirs 1 %

Personnes handicapées 3 %

Membres des communautés 2SLGBTQIA+ 1 %

Ensemble du Cabinet

Autochtones 1 %

Femmes 50 %

Membres d'un groupe racisé **34 %**

Noirs 3 %

Personnes handicapées 1 %

Membres des communautés 2SLGBTQIA+ 3 %

Points saillants relatifs aux facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance au cours de l'exercice 2022



Expériences d'apprentissage et de perfectionnement



508 personnes ont pris part à des programmes virtuels visant à améliorer leurs compétences en communication avec les collègues et les clients

Animation : 222 certifications pour le volet virtuel du programme d'excellence en animation de Deloitte (DFX) et **33** certifications pour le volet en direct.

Étapes importantes : Nous avons célébré **665** nouveaux directeurs, directeurs principaux et directeurs de service dans le cadre de programmes *Étapes importantes* virtuels et fait l'essai du nouveau Programme de l'école mondiale Milestone pour les directeurs principaux (GSMM) auprès de **plus de 70** participants.

Programme Aspirations : Ce programme accéléré de perfectionnement des leaders de 18 mois a été suivi par plus de **115 directeurs principaux émérites**.

Collectivité



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

Durant l'exercice 2022, **6 % de nos dépenses** ont été faites auprès de fournisseurs autochtones.

Nous avons fait don de **plus de 125 000 \$** et de missions pro bono à des entreprises appartenant à des Noirs ainsi qu'à d'autres qui soutiennent l'avancement des Noirs.

1 100 étudiants noirs ont posé leur candidature dans le cadre du programme de bourses d'études, et 40 étudiants qui s'identifient comme noirs ou autochtones ont reçu une **bourse de 5 000 \$** et obtenu un stage de quatre mois au Cabinet.

Réponse à la crise ukrainienne



Don de **385 000 \$** à la Croix-Rouge canadienne pour soutenir l'Ukraine.

100 000 \$ de notre Fonds d'innovation sociale pour aider le gouvernement polonais à faire face à la crise des réfugiés que vit le pays.

Donner du temps et de la valeur à la collectivité



6,49 M\$ en dons recueillis, y compris les dons et les fonds amassés durant notre campagne annuelle de dons en milieu de travail.

Une valeur de **3,47 M\$** en heures de bénévolat et de services pro bono.

Au cours de l'exercice 2022, des services pro bono valant plus de **1,5 M\$** ont été offerts à des organismes axés sur une mission au Canada.

Au total, les gens de Deloitte ont donné **19 235 heures** dans le cadre d'activités de bénévolat et pro bono pour avoir une influence marquante dans la collectivité.

Journée nationale Plan de match



Au cours de la dernière année, **1 418 athlètes** ont participé aux programmes Plan de match.

Pilier commercial

Pilier environnemental

Pilier social

Pilier de la gouvernance

En un coup d'œil

Deloitte.

À propos de Deloitte

Deloitte offre des services dans les domaines de l'audit et de la certification, de la consultation, des conseils financiers, des conseils en gestion des risques, de la fiscalité et d'autres services connexes à de nombreuses sociétés ouvertes et fermées dans différents secteurs. Deloitte sert quatre entreprises sur cinq du palmarès Fortune Global 500 MD par l'intermédiaire de son réseau mondial de cabinets membres dans plus de 150 pays et territoires, qui offre les compétences de renommée mondiale, le savoir et les services dont les clients ont besoin pour surmonter les défis d'entreprise les plus complexes.

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

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

Pour en apprendre davantage sur les quelque 330 000 professionnels de Deloitte, dont plus de 11 000 font partie du cabinet canadien, veuillez nous suivre sur <u>LinkedIn</u>, <u>Twitter</u>, <u>Instagram</u>, ou <u>Facebook</u>.

© Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l. et ses sociétés affiliées. Conçu et produit par l'Agence | Deloitte Canada. 22-6036043