

Deloitte.

Rapport sur
la responsabilité d'entreprise
de Deloitte Canada 2023

Créer un
meilleur avenir

Vers un monde plus durable,
plus équitable et plus prospère



UNE INFLUENCE
MARQUANTE
depuis 1845

Introduction

Reconnaissance territoriale
Message de la haute direction
Raison d'être et valeurs communes
Appel à l'action
Mesurer notre influence



Pilier commercial

Revenus et effectif
Travail axé sur notre raison d'être
Reconnaissance



Pilier environnemental

ClimatMondial

- Réduire notre empreinte carbone
 - Habiler nos gens à l'action
- Développement durable chez Deloitte
- Rapports et présentation de l'information sur la durabilité
 - 360 par Deloitte | Semaine du climat
 - Histoires d'influence marquante



Pilier social

Nos gens

Témoignages de travail valorisant
Proposition de valeur en matière de talents
Avantages sociaux et rémunération totale
Programmes d'apprentissage et de perfectionnement
Diversité, équité et inclusion
Groupes de ressources des employés
Plan d'action pour la réconciliation
Plan d'action sur l'accessibilité

Nos collectivités

WorldClass

Activités pro bono : offrir nos services à nos collectivités

Impact tous les jours

Dons en milieu de travail

Tremblements de terre en Turquie et en Syrie

Prix Artisans et artisanes du changement communautaire

Notre pays

Centre pour l'avenir du Canada

Plan de match du Comité olympique canadien

Engagement envers les objectifs de développement durable de l'ONU



Pilier de la gouvernance

Pratiques commerciales responsables

- Éthique et 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 (ESG) au cours de l'exercice 2023

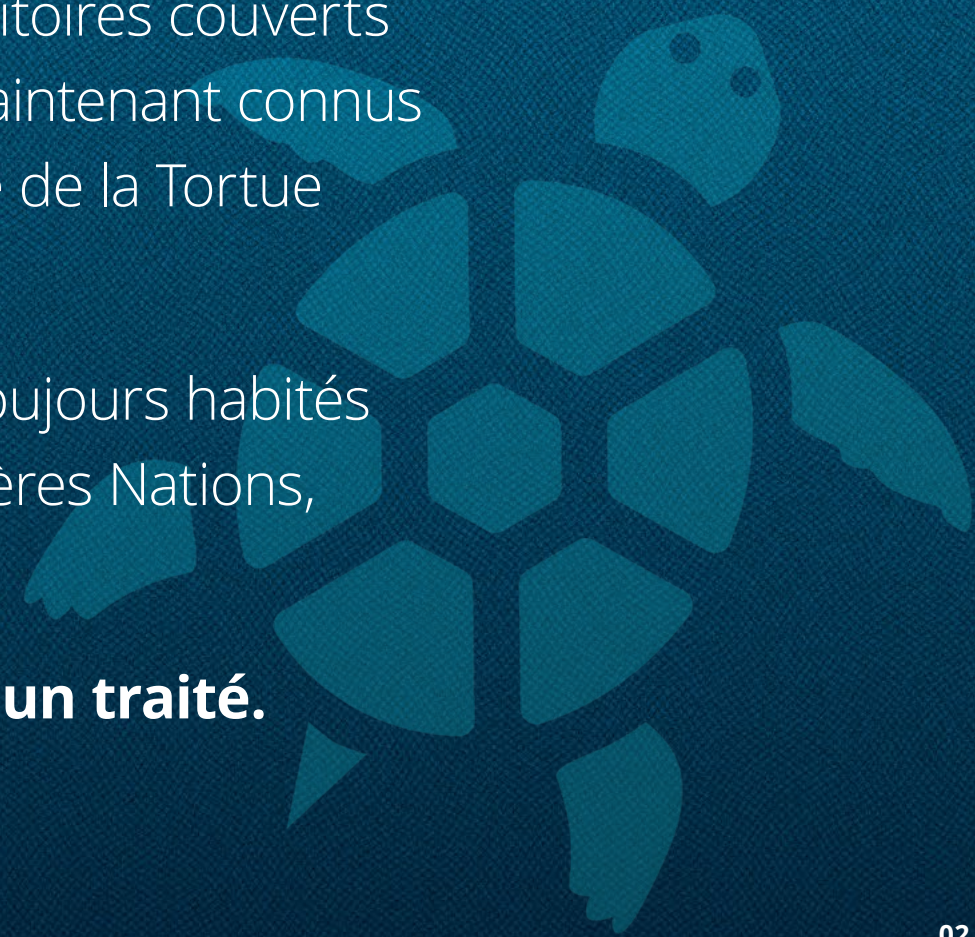
Bien que Deloitte Canada et Deloitte Chili constituent une seule et même entité sur le plan opérationnel, le présent rapport ne rend compte que du travail et des résultats de Deloitte Canada, et ne mentionne que certains exemples touchant le Chili. Le rapport sur l'influence de Deloitte Chili de 2023 est accessible en ligne à [Deloitte.ca/impact](https://www.deloitte.ca/impact).



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 un grand nombre de membres des Premières Nations, des Inuits et des Métis.

Nous sommes tous des peuples visés par un traité.





Anthony Viel
Chef de la direction
Deloitte Canada et Deloitte Chili

En tant que leader de la direction, j'ai le privilège de constater de près l'incidence unique que nos plus de 14 000 associés et professionnels ont sur nos clients, nos collectivités et notre pays. Dans un monde marqué par l'incertitude, notre contribution est plus nécessaire que jamais.



Cet été, les feux de forêt ont ravagé plus de 11 millions d'hectares de terres au Canada, soit plus du double de la superficie de la Nouvelle-Écosse. Nous avons assisté à une escalade de la violence à l'échelle mondiale, à l'approfondissement des divisions socioéconomiques au Canada et à des appels à bâtir une société plus juste et plus équitable qui fonctionne pour tous.

C'est l'occasion pour nous d'être un catalyseur de changement positif. Chez Deloitte, nous croyons qu'il nous incombe de donner l'exemple en période d'incertitude, d'aider nos clients et d'adapter nos activités pour bâtir un monde meilleur. Nous pouvons tirer parti de notre réseau, de nos relations, de nos connaissances approfondies et des aspirations collectives de nos gens pour relever les défis les plus pressants de notre époque.

Le présent rapport décrit notre travail visant à bâtir un monde plus vert que nous

pouvons être fiers de transmettre aux générations futures, à créer de nouvelles occasions pour des groupes qui ont été trop longtemps négligés, et à donner à tous les Canadiens les moyens de s'épanouir.

Dans l'ensemble de nos services et de nos secteurs d'activité, ce qui unit nos gens, c'est notre esprit de service. Servir les autres fait partie de notre ADN. Depuis la fondation de Deloitte il y a près de 180 ans, nous collaborons avec des organisations pour leur donner les moyens d'atteindre leurs aspirations et de bâtir une société meilleure pour tous. Aujourd'hui, nous nous appuyons sur cet héritage pour servir les autres dans le cadre de notre travail.

Le présent rapport contient également des exemples des façons dont nous avons une influence marquante. Je pense à des leaders de Deloitte comme Ye'elena Tchana Crève-Cœur, qui contribue à créer un solide réseau de jeunes professionnels noirs partout au



Canada. Ye'elena a aussi mis sur pied notre programme de bourses d'études Élan, qui offre aux étudiants de groupes en quête d'équité dans nos collectivités du soutien et des occasions d'explorer leur potentiel.

Je pense à des leaders comme Samuel Owusu, dont le travail spécialisé dans le domaine de la technologie aide à faire en sorte que les habitants de Terre-Neuve-et-Labrador aient un accès fiable aux produits de base, tels que la nourriture et les fournitures médicales, quand ils en ont besoin.

Je pense aussi à des leaders comme Dhriti Mehta, analyste en immigration, dont le travail consiste à aider les nouveaux arrivants à obtenir plus efficacement des visas afin de les aider à trouver un emploi et à bâtir une nouvelle vie pour eux-mêmes et leur famille.

Je suis particulièrement fier de notre Plan d'action pour la réconciliation. En juin, nous

avons publié notre bilan de la troisième année relativement à cet engagement, qui constitue la feuille de route du Cabinet pour la réconciliation. Le rapport de cette année porte sur les efforts que nous déployons pour faire connaître les préoccupations et les priorités des jeunes autochtones, élargir l'accès à la formation sur la réconciliation aux écoles de commerce partout au Canada, engager et promouvoir plus de leaders autochtones, et établir des relations plus solides avec les entreprises autochtones afin de les aider à réaliser leurs aspirations. Cette année, nous sommes devenus le premier cabinet de services professionnels à recevoir la certification « argent » du Conseil canadien pour l'entreprise autochtone (CCEA), qui vient récompenser nos efforts visant à favoriser la réconciliation dans le cadre de nos relations dans le milieu des affaires et dans la collectivité.

Il est clair pour moi que les équipes de Deloitte ont les idées, la ténacité et

l'humilité nécessaires pour créer un avenir meilleur où les gens, les organisations, les collectivités et le Canada pourront prospérer. Guidés par notre raison d'être et notre héritage axé sur le service, nous pouvons travailler ensemble pour bâtir un avenir meilleur pour tous.

Cordiales salutations,

Anthony Viel

Chef de la direction

Deloitte Canada et Deloitte Chili



Tim Christmann
Chef, Stratégie et Innovation
Deloitte Canada

Notre raison d'être aide à expliquer pourquoi nous existons, tandis que nos valeurs communes définissent les comportements attendus de chacun.

La raison d'être de Deloitte consiste à avoir une influence marquante. Elle éclaire chaque décision que nous prenons, donne un sens à notre travail, accroît notre influence et crée un avenir durablement plus fort. Voilà ce qui guide et unit nos gens au Canada.

Notre chef, Stratégie et Innovation, Tim Christmann, qui supervise le Bureau de la raison d'être et de la durabilité, explique plus en détail le rôle que joue la raison d'être dans notre quotidien.

« Ce que nous voulons dire par “avoir une influence marquante”, c'est que nous sommes là pour aider et pour inspirer tous les autres – les gens, les organisations, les collectivités et les pays – à prospérer. Nous avons placé la raison d'être au cœur de nos choix stratégiques en tant qu'organisation, et nous croyons fondamentalement qu'elle est essentielle pour créer de la valeur pour tous nos collaborateurs. Plus important encore, ce sont nos gens qui donnent vie à notre raison d'être en l'intégrant au travail qu'ils accomplissent pour nos clients et en l'incarnant dans les choix qu'ils font au quotidien. »



Nos valeurs communes guident tout ce que nous accomplissons 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 la réinvente pour l'avenir. Nous nous sommes aussi engagés à créer des occasions et à ouvrir la voie vers un monde plus durable.



Servir avec intégrité

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



Collaborer pour avoir une influence mesurable

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



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.



APPEL À L'ACTION



En tant que cabinet de services professionnels, nous répondons à un appel à l'action qui démontre que ce que nous faisons est plus qu'une profession : c'est une vocation et un devoir. C'est un ensemble de principes qui définissent qui nous sommes et le travail que nous accomplissons.

Travail valorisant

Chaque emploi doit être apprécié comme étant plus qu'un travail et un coût, mais comme un élément fondamental de l'identité, de la valeur et du bien-être d'un individu.

Les employés et les employeurs sont conjointement responsables des compétences et de l'état d'esprit nécessaires pour s'adapter aux changements d'un parcours de carrière.

Les leaders soulignent la contribution du travail des autres à leurs collectivités, économies et écosystèmes respectifs.

Afin que nous puissions répondre à cet appel à l'action, notre raison d'être doit rester ancrée dans tous les aspects de notre travail, des gens que nous servons et de nos activités. Pour ce faire, nous accélérons et élargissons l'accès au savoir pour tous. Ce n'est qu'à cette condition que nous pouvons réellement avoir une influence marquante.

Confiance du public

Le rythme et l'ampleur de l'incertitude que vivent les gens sont inversement proportionnels à leur bien-être – ceux qui détiennent le pouvoir et les privilèges ont la responsabilité d'être plus sensibles à cette corrélation.

Le bon fonctionnement de nos sociétés dépend de l'humeur des gens. Lorsque la situation s'améliore, l'économie et le bien-être relatif ont tendance à faire de même.

Capital imaginatif

La meilleure utilisation que l'on puisse faire des capitaux consiste à orienter l'énergie de la société vers des progrès audacieux et la prospérité.

Les organisations qui comprennent qu'elles peuvent être des agents de l'idéalisme et du progrès sociétal sont mieux préparées à gagner en cette période de changement systémique urgent, où les technologies sociales sont en cours de transférer le pouvoir historiquement détenu par les entreprises et les autorités.

Institutions de confiance

Les êtres humains ne sont pas faits pour survivre en tant qu'individus. Laissé seul, l'individu est vulnérable devant les éléments, les prédateurs et d'autres menaces.

Nos institutions – entreprises, organisations non gouvernementales, gouvernements, organismes de réglementation et organismes communautaires – créent les capacités de coopération, d'appartenance et de sécurité qu'aucun individu ne pourrait raisonnablement obtenir à lui seul.

Avenir durable

Un avenir durable permet de revoir la conception des manières de vivre et de travailler et de tenir compte du fait que l'humanité n'est pas une entité distincte de la Terre, mais qu'elle en fait partie.

Il est vital d'évaluer les conséquences de nos actions sur la planète et sur les autres.

Une base commune permet à tous les humains de se sentir à leur place, estimés et bienvenus.

Nous nous engageons à former des leaders déterminés à réaliser ces progrès.





Le présent rapport mesure l'influence du Cabinet et ses progrès en durabilité au cours de l'exercice 2023 en fonction de 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.



Pilier commercial

Pilier
environnemental

Pilier social

Pilier de la
gouvernance

En un coup d'œil

PILIER COMMERCIAL



En ces temps de défis mondiaux et de perturbations économiques, nous sommes restés une organisation guidée par sa raison d'être en agissant à titre de conseillers axés sur le service et en continuant de nous concentrer sur le progrès pour nos gens, nos clients et les collectivités que nous servons au moyen d'investissements durables.

Les défis commerciaux auxquels nous avons fait face ont présenté une occasion unique. Nous avons été en mesure de mettre en place une nouvelle façon de fonctionner qui nous permet de bâtir un monde meilleur. Nous avons pu tirer parti de notre force collective et de la passion de nos professionnels pour imaginer un avenir meilleur, puis en faire une réalité pour nos clients. Nous avons réuni des équipes talentueuses pour établir des liens, innover grâce à la technologie et créer des solutions exceptionnelles pour nos clients.



Pilier commercial

Pilier
environnemental

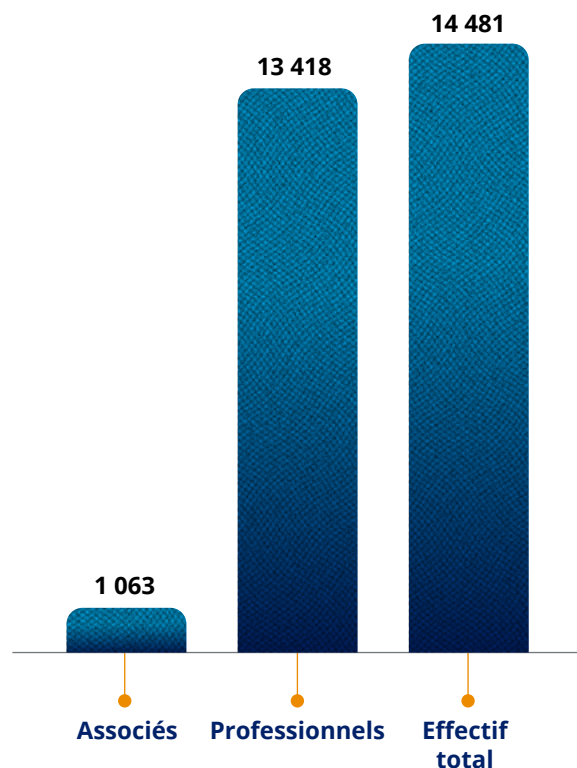
Pilier social

Pilier de la
gouvernance

En un coup d'œil

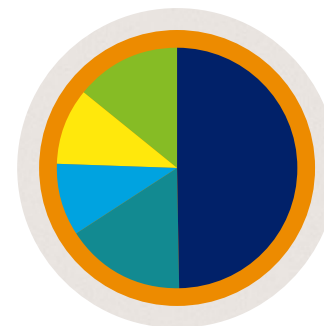
REVENUS ET EFFECTIF

Effectif



Revenus

En milliers de dollars canadiens



● Consultation	1 990 172 \$
● Audit et Services-conseils en audit	639 908 \$
● Conseils en gestion des risques	379 795 \$
● Conseils financiers	400 814 \$
● Fiscalité et Services juridiques	557 761 \$
● Total	3 968 450 \$



Pilier commercial

Pilier environnemental

Pilier social

Pilier de la gouvernance

En un coup d'œil

TRAVAIL AXÉ SUR NOTRE RAISON D'ÊTRE

Deloitte Ventures, groupe de capital de risque, s'engage à investir 150 millions de dollars pour soutenir des entreprises technologiques émergentes

La valeur du capital ne se limite pas à la richesse; nous devons être en mesure de réimaginer, de réinventer et de faire avancer la société. C'est l'essence même du **capital imaginatif** – nous reconnaissons que l'utilisation la plus efficace du capital est de concentrer notre énergie sur la création d'un avenir prospère et équitable pour la société.

Deloitte Ventures témoigne de cette philosophie. Ce groupe de Deloitte Canada effectue des investissements minoritaires dans des entreprises ayant des technologies perturbatrices et des fondateurs visionnaires. Au-delà de l'injection de capitaux, il tire parti de l'étendue de nos connaissances et de notre expérience pour aider les entreprises à résoudre leurs problèmes stratégiques, financiers et opérationnels. Grâce à notre vaste réseau de clients, les entreprises en démarrage sont en mesure de nouer de précieux contacts et de profiter d'éventuelles occasions conjointes de mise en marché, ce qui peut éliminer les obstacles et raccourcir considérablement le cycle de vente.

« Ce qui nous distingue, c'est que nous sommes plus qu'un simple investisseur. Nous pouvons réellement stimuler la croissance des entreprises dans lesquelles nous investissons. »

Talia Abramowitz
Associée directrice, Deloitte Ventures
Associée, Conseils financiers

À l'exercice 2023, Deloitte s'est engagé à investir 150 millions de dollars dans des entreprises technologiques émergentes de l'écosystème canadien de l'innovation, notamment dans des marchés verticaux tels que les technologies financières, les technologies de la santé, les technologies du travail, les technologies propres, les données et l'intelligence artificielle, et la cybersécurité. Nous recherchons également des occasions d'investir dans des entreprises qui font progresser des questions d'actualité comme la durabilité, la diversité, l'équité et l'inclusion.

En orientant nos investissements vers des avancées qui contribuent à créer une communauté florissante et à résoudre des problèmes technologiques et sociaux, nous utilisons notre **capital imaginatif** à bon escient.



Pilier commercial

Pilier
environnemental

Pilier social

Pilier de la
gouvernance

En un coup d'œil

TRAVAIL AXÉ SUR NOTRE RAISON D'ÊTRE

La mise à niveau de la structure du grand livre contribue à l'édification d'une nation



Pour améliorer la vie de ses citoyens, tout gouvernement a besoin d'une bonne maîtrise de ses finances. Au fil du temps, il peut devenir de plus en plus difficile de garder le contrôle des comptes, car les besoins dépassent la structure initiale du grand livre. C'est ce qui est arrivé à la Skwxwú7mesh Úxwumixw (Nation Squamish), un gouvernement situé en Colombie-Britannique dont le territoire englobe des parties de la région métropolitaine de Vancouver ainsi que la baie Burrard, la baie des Anglais, False Creek et la baie Howe. Son plan comptable comprenait plus de 60 000 comptes, alors que les gouvernements comparables en comptent moins de 1 000 grâce à une meilleure structure de données.

Une mission de Deloitte auprès de la Nation Squamish a permis à celle-ci non seulement d'améliorer sa capacité à aider ses membres à prospérer, mais aussi à démontrer qu'elle est une **institution de confiance**. À première vue, il s'agissait de revoir la structure des données financières et le plan comptable. Ce travail important a soutenu tous les services publics qui dépendent des finances, permettant aux administrateurs de consacrer leur temps à d'autres activités, en plus de fournir des renseignements sur les gains d'efficacité et de contribuer à gagner la **confiance du public**. Toutefois, selon la nation, c'est la connaissance importante de Deloitte du secteur public et sa compréhension de la nation qui ont été impressionnantes. C'est là que Deloitte a apporté une valeur différenciée, selon Denis Murphy, ancien directeur des finances de la Nation Squamish. Grâce à nos perspectives sur les gouvernements des Premières Nations et à nos connaissances et expériences professionnelles, nous apportons des compétences et des points de vue uniques qui soutiennent le processus d'édification de la nation.



Pilier commercial

Pilier
environnemental

Pilier social

Pilier de la
gouvernance

En un coup d'œil

TRAVAIL AXÉ SUR NOTRE RAISON D'ÊTRE

Un service postal sur lequel tous les Canadiens peuvent compter

Les racines de Postes Canada remontent plus loin que le pays lui-même; le premier bureau de poste a ouvert ses portes 16 ans avant la Confédération. Tout comme le chemin de fer, le système postal était un moyen de rassembler le pays et de renforcer la **confiance du public** dans le rêve d'une nouvelle nation. Son rôle essentiel et rassembleur se poursuit encore aujourd'hui.



« Elle assure un lien vital pour l'économie, car elle permet aux entreprises et aux consommateurs de rester en contact. Postes Canada fait partie du tissu social du pays. »

Marcel Schlueter, directeur principal
Équipe de Transformation des opérations de Deloitte

M. Schlueter et son équipe travaillent avec Postes Canada depuis novembre 2020 pour créer un système de suivi et de localisation de nouvelle génération pour les colis. Le volume de colis a augmenté de façon constante et spectaculaire au cours des dix dernières années. La pandémie n'a fait qu'accentuer la demande, ce qui a mis le système à rude épreuve.

Le service postal devait remplacer son ancien système par une solution moderne et évolutive offrant une entière visibilité chaque fois qu'un colis est numérisé, déplacé, préparé ou mis à jour. Deloitte a contribué à la mise en place d'une plateforme de base et soutenu des améliorations précises, comme des avis par message texte et le suivi automatique des colis retournés

Les entreprises privées de livraison de colis n'ont pas le même mandat national que la société d'État, qui doit respecter les normes d'une **institution de confiance**. C'est un service sur lequel tous les Canadiens comptent.



Pilier commercial

Pilier
environnemental

Pilier social

Pilier de la
gouvernance

En un coup d'œil

RECONNAISSANCE

Les reconnaissances que reçoit Deloitte de l'extérieur témoignent de l'engagement du Cabinet à être un employeur de premier plan et une **institution de confiance** ainsi que de l'influence de nos gens.

Nous avons reçu les reconnaissances suivantes en 2023 :



Palmarès des meilleurs lieux de travail au Canada de Great Place to Work

9^e rang sur 50



Palmarès des meilleurs lieux de travail avec les équipes de direction les plus fiables de Great Place to Work



Palmarès des meilleurs lieux de travail pour les femmes de Great Place to Work



Palmarès des meilleures entreprises au Canada de LinkedIn

11^e rang sur 25 dans l'ensemble et 1^{er} rang pour les services professionnels



Palmarès des meilleurs employeurs au Canada en matière de diversité de Forbes



Palmarès des employeurs les plus attractifs d'Universum – catégorie des étudiants en commerce

4^e rang sur 140

[Apprenez-en davantage.](#)



Pilier commercial

Pilier
environnemental

Pilier social

Pilier de la
gouvernance

En un coup d'œil

Pilier environnemental



Pilier commercial

**Pilier
environnemental**

Pilier social

Pilier de la
gouvernance

En un coup d'œil

PILIER ENVIRONNEMENTAL



Le Canada fait face à des situations d'urgence climatique d'une ampleur sans précédent. Deloitte continue d'accorder la priorité aux mesures climatiques et d'inspirer ses clients à en faire autant.

Grâce à notre stratégie *ClimatMondial*, nous favorisons les choix climatiques durables et responsables au sein de notre organisation et à l'extérieur de celle-ci. Nous accélérons nos efforts de décarbonisation et conseillons nos clients tout au long de leur parcours de durabilité dans le but de prospérer dans une économie à faibles émissions de carbone, où les gens peuvent profiter des occasions et de la qualité de vie qui découlent d'un **avenir durable**. Nous continuons de viser nos objectifs de réduction des émissions de gaz à effet



de serre (GES) à court terme (2030), qui ont été validés par l'initiative Science Based Targets (SBTi) et cadrent avec les cibles scientifiques de décarbonisation 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 l'initiative SBTi. La réduction des émissions demeure une priorité du Cabinet et constitue un exemple concret de la façon dont nous incarnons notre raison d'être pour créer un **avenir durable**.



Pilier commercial

**Pilier
environnemental**

Pilier social

Pilier de la
gouvernance

En un coup d'œil

CLIMATMONDIAL

Réduire notre empreinte carbone

Deloitte est déterminé à atteindre la carboneutralité rapidement et à grande échelle afin de réduire son empreinte carbone.

Nos objectifs de réduction des émissions de GES à court terme (2030) ont été validés par l'initiative SBTi, et nous travaillons maintenant à établir des objectifs de réduction des émissions à long terme conformément à la norme Corporate Net-Zero de l'initiative SBTi. En nous appuyant sur les recommandations du Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques, nous continuerons d'utiliser l'analyse de scénarios pour évaluer les risques et les occasions selon différents horizons temporels et scénarios climatiques à mesure que nous établirons ces cibles.



Définitions de la portée des émissions :

- **Les émissions de portée 1** sont des émissions directes résultant principalement des activités d'une entreprise.
- **Les émissions de portée 2** sont des émissions indirectes provenant de l'électricité, du chauffage, de la climatisation ou de la vapeur qu'une entreprise achète pour son propre usage.
- **Les émissions de portée 3**, ou émissions de la chaîne de valeur, sont des émissions indirectes en amont et en aval qui ne sont pas incluses dans les émissions des portées 1 ou 2.

Source : [Environnement et Changement climatique Canada](#).



Pilier commercial

**Pilier
environnemental**

Pilier social

Pilier de la
gouvernance

En un coup d'œil



Cette année, nous avons progressé dans la réalisation de nos objectifs liés à l'initiative SBTi pour 2030 : **nos émissions brutes de GES (portées 1, 2 et 3) ont diminué de 31 % par rapport aux niveaux de référence de l'exercice 2019.**

Objectifs de 2030 en vertu de l'initiative SBTi

Résultats de l'exercice 2023

Réduire de 70 % les émissions de portées 1 et 2 par rapport à l'année de référence 2019

Nous avons atteint notre objectif en faisant des achats d'énergie renouvelable selon une méthode basée sur le marché et en déménageant dans des immeubles ou des bureaux conçus expressément pour obtenir la certification LEED (Deloitte Summit à Vancouver et Espace Montmorency à Laval).

Alimenter nos immeubles uniquement en énergie renouvelable

Nous avons atteint notre objectif pour une troisième année consécutive et continuons de faire la promotion de l'électricité renouvelable (initiative RE100).

Réduire de 50 % les émissions relatives aux voyages d'affaires des employés à temps plein (ETP) par rapport à l'année de référence 2019

Lorsque les restrictions liées à la COVID-19 se sont assouplies en 2022 et en 2023, les voyages ont repris en force, tout comme les émissions de GES. Les émissions provenant des déplacements d'affaires du Cabinet ont également augmenté, mais elles demeurent loin des niveaux d'avant la pandémie. Les émissions provenant des voyages d'affaires des ETP ont diminué de 66 % par rapport à 2019, ce qui témoigne de l'engagement de nos gens envers l'action climatique.

Collaborer avec nos principaux fournisseurs afin que **67 %** d'entre eux (en fonction des émissions) adoptent des cibles fondées sur des données scientifiques d'ici 2025

Nous avons poursuivi nos efforts visant à évaluer et à gérer les émissions liées aux chaînes d'approvisionnement dans le cadre des principales activités d'achat de Deloitte. Nous avons notamment mis l'accent sur les principes environnementaux énoncés dans notre code d'éthique à l'intention des fournisseurs, mis en œuvre des exigences de durabilité dans le libellé des appels d'offres et des contrats, et exigé des principaux fournisseurs qu'ils établissent des objectifs fondés sur la science.

Pilier commercial

**Pilier
environnemental**

Pilier social

Pilier de la
gouvernance

En un coup d'œil



Au cours de l'exercice 2023, nous avons de nouveau acheté des crédits carbone du Great Bear Forest Carbon Project, un projet mené par une alliance de neuf nations autochtones. Notre investissement continu dans ce projet nous permet de compenser les émissions liées aux activités, aux voyages d'affaires et aux achats de biens et de services. Il favorise également les solutions climatiques fondées sur la nature et dirigées par les Autochtones qui renforcent le développement économique local et soutiennent la justice environnementale.

De plus, nous continuons d'appuyer l'adoption du carburant d'aviation durable (CAD) en effectuant des achats conformes au cadre de développement durable de la Sustainable Aviation Buyers Alliance (SABA) et en collaborant avec des chefs de file et des décideurs du secteur afin de créer des marchés pour le CAD au Canada.

La décarbonisation au moyen de réductions absolues demeure une priorité. Entre-temps, nous continuerons d'investir et de peaufiner notre stratégie de gestion du carbone pour soutenir l'élaboration et l'évolution de solutions de marché pertinentes, comme l'élimination du carbone.

Pilier commercial

**Pilier
environnemental**

Pilier social

Pilier de la
gouvernance

En un coup d'œil

CLIMATMONDIAL

Habiliter nos gens

De la chaleur étouffante aux feux de forêt dévastateurs en passant par les crues éclair et la détérioration de la glace de mer, les Canadiens subissent de près les effets des changements climatiques et beaucoup ressentent l'urgence d'agir.



Chez Deloitte, nous avons constaté un intérêt croissant pour le Réseau des champions verts, une communauté d'employés qui soutiennent les choix favorables au climat au travail et à la maison et dont le nombre de membres a **augmenté de 25 %** au cours de l'exercice 2023. De plus, durant le Mois de la Terre, plus de 600 de nos employés ont participé à des campagnes de sensibilisation et à des activités liées à l'environnement.

Nous encourageons nos gens à agir en partageant leurs connaissances et compétences professionnelles. Dans le cadre d'un projet pro bono, les membres de notre équipe ont investi plus de 400 heures pour aider l'organisme sans but lucratif *Fashion Takes Action* à élaborer une vision pour le Consortium canadien des textiles circulaires afin d'accélérer l'action climatique en favorisant une économie circulaire et une mode durable.

Nos gens sont tout aussi prêts à contribuer financièrement, par exemple lorsque nous avons travaillé avec la Croix-Rouge canadienne pour jumeler les dons d'employés en réponse à des événements météorologiques violents ayant entraîné le déplacement de milliers de personnes dans tout le pays, et lors de la collecte de fonds pour un organisme sans but lucratif consacré à la faune.



Pilier commercial

**Pilier
environnemental**

Pilier social

Pilier de la
gouvernance

En un coup d'œil

DÉVELOPPEMENT DURABLE CHEZ DELOITTE

Travailler avec les clients pour réaliser leurs objectifs de carboneutralité

Nous jouons un rôle de premier plan dans la lutte contre la crise climatique en soutenant les efforts visant à faire progresser la transition vers l'énergie propre grâce à des informations relatives aux changements climatiques transparentes et cohérentes et à des processus justes, inclusifs et équitables.

Nos professionnels du développement durable aident les clients à composer avec les effets de la transition vers un avenir à faible intensité de carbone en réunissant des conseillers pour soutenir les transformations de bout en bout. Nous aidons les organisations à comprendre comment les informations qu'elles publient démontrent les risques et les progrès liés au climat et ouvrent la voie à des choix éclairés et durables.

Puisque les communautés vulnérables subissent de manière disproportionnée les répercussions des changements climatiques, nous soutenons que les secteurs privé et public doivent veiller à ce que la transition énergétique soit juste, inclusive et équitable pour tous les membres de la société.

Pour en savoir davantage, consultez la page sur [le climat et la durabilité](#) du site web de Deloitte.



Pilier commercial

**Pilier
environnemental**

Pilier social

Pilier de la
gouvernance

En un coup d'œil

DÉVELOPPEMENT DURABLE CHEZ DELOITTE

Rapports et présentation de l'information sur la durabilité

Le laboratoire de préparation sur la durabilité aide les clients à préparer leur histoire authentique

Bien que la présentation de l'information sur la durabilité soit facultative pour de nombreuses entreprises, les détenteurs de droits – investisseurs, consommateurs et autres – s'y attendent et regardent au-delà des rendements financiers pour tenir compte de l'incidence plus large des activités de développement durable d'une organisation.



Pour **gagner la confiance du public**, les organisations cherchent donc à étendre leurs contrôles, leurs processus et leur gouvernance de manière à inclure des données, des calculs et des rapports sur la durabilité. Ces informations

ne sont pas sans conséquence : elles peuvent avoir une incidence sur l'information financière. Certains organismes de réglementation des valeurs mobilières ont déjà commencé à explorer les liens entre les estimations financières et les informations sur la durabilité.

Cette année, afin d'aider les dirigeants d'entreprise à comprendre ce contexte en évolution, nous avons créé un laboratoire de préparation sur la durabilité pour les aider à évaluer les besoins des détenteurs de droits, à déterminer un état cible et à comprendre comment la durabilité influera sur la prise de décisions. Nous fournissons aux clients qui y participent une évaluation des lacunes et un plan de mise en œuvre qui tient compte des sources de données, des modèles de

mesure, des processus, de la gouvernance, des systèmes, des contrôles internes et de la représentation des détenteurs de droits.

En répondant aux exigences de présentation de l'information sur la durabilité avant d'y être obligées, les entreprises peuvent répondre aux attentes, réduire les risques connexes et harmoniser efficacement leurs informations financières et leurs informations sur la durabilité.

Pour obtenir plus de renseignements **communiquez avec l'équipe** du laboratoire de préparation sur la durabilité.



Pilier commercial

**Pilier
environnemental**

Pilier social

Pilier de la
gouvernance

En un coup d'œil

DÉVELOPPEMENT DURABLE CHEZ DELOITTE

360 par Deloitte | Semaine du climat



S'inspirer de ceux qui agissent pour le climat au Canada

La Semaine du climat de 360 par Deloitte est un événement annuel qui réunit des leaders, des décideurs, des dirigeants d'entreprise, des experts en environnement et des représentants de la société civile du Canada pour discuter des défis et des solutions liés au climat.

L'édition 2023 a réuni plus de 2 000 participants dans 10 séances. Parmi les principaux sujets abordés, mentionnons les énergies renouvelables, les technologies propres, les économies circulaires, la finance durable, la politique climatique, la résilience des infrastructures, la tarification du carbone et la durabilité des entreprises.



Pilier commercial

**Pilier
environnemental**

Pilier social

Pilier de la
gouvernance

En un coup d'œil



HISTOIRES D'INFLUENCE MARQUANTE

Les Aliments Maple Leaf



Les Aliments Maple Leaf souhaitait devenir la première grande entreprise mondiale d'alimentation carboneutre en décarbonisant ses activités et sa chaîne d'approvisionnement par des mesures ciblées axées sur les données.

L'émblématique entreprise canadienne de viande emballée a choisi de collaborer avec nous pour élaborer et mettre en œuvre sa stratégie. Notre équipe a utilisé la solution GreenLight du Cabinet pour effectuer une transformation complète du programme de gestion du carbone.

Le programme a aidé les Aliments Maple Leaf à établir des objectifs de carboneutralité, à définir des initiatives

de réduction du carbone, à créer une feuille de route, à analyser les données et à suivre les progrès en temps réel. Cet avantage concurrentiel a permis à l'entreprise de faire son entrée sur le marché américain et a contribué à sa stratégie de croissance et à sa réussite commerciale. Le résultat? En plus d'aider les Aliments Maple Leaf à réaliser sa vision commerciale, nous avons pu bâtir ensemble un avenir durable.

Pour en apprendre davantage sur le parcours de décarbonisation des Aliments Maple Leaf, regardez [cette vidéo](#).

Pilier commercial

**Pilier
environnemental**

Pilier social

Pilier de la
gouvernance

En un coup d'œil

HISTOIRES D'INFLUENCE MARQUANTE

Purolator



Purolator a établi un objectif fondé sur la science : réduire les émissions de GES de portées 1 et 2 de 42 % d'ici 2030 et atteindre la carboneutralité d'ici 2050.



L'entreprise a également annoncé son intention d'investir environ 1 milliard de dollars pour électrifier son réseau canadien au cours des 7 prochaines années. C'est le plus grand investissement dans son réseau depuis sa fondation il y a 63 ans. Elle souhaite notamment acheter plus de 3 500 véhicules électriques pour la livraison du dernier kilomètre et électrifier plus de 60 dépôts au Canada.

Pour réaliser ces objectifs, Purolator cherchait un conseiller qui l'aiderait à créer une feuille de route, à évaluer le marché des véhicules électriques et la concurrence et à préparer une analyse solide des coûts des véhicules et de l'infrastructure de recharge. Purolator a choisi Deloitte et, ensemble, nous avons évalué sa situation actuelle, y compris son parc de véhicules, son niveau de préparation à l'électrification, les technologies et

les tendances du marché. Nous avons ensuite aidé l'entreprise à définir son état futur en menant un examen détaillé de son roulement des stocks, de ses objectifs de réduction des émissions et des infrastructures prioritaires.

Enfin, nous avons aidé à créer une stratégie et un plan d'action pour que Purolator puisse atteindre ses objectifs d'émissions de GES pour 2030, notamment par la mise en place d'une infrastructure de véhicules électriques et l'établissement de partenariats avec les fabricants de véhicules pour l'approvisionnement, et qui sont soutenus par des activités de gestion du changement, de surveillance et d'évaluation. Durant le processus, nous avons aidé le client à demander les incitatifs gouvernementaux applicables.

Pilier commercial

**Pilier
environnemental**

Pilier social

Pilier de la
gouvernance

En un coup d'œil

HISTOIRES D'INFLUENCE MARQUANTE

Centre pour l'innovation et l'énergie propre de la Colombie-Britannique



Nous avons collaboré avec le Centre for Innovation and Clean Energy de la Colombie-Britannique à une étude sur l'intensité en carbone, selon les principes de mobilisation d'un écosystème.

Pour une étude sur l'intensité

en carbone, nous avons fait équipe avec (S&T)² pour utiliser le modèle GHGenius pour évaluer l'intensité du cycle de vie associée aux trois principales technologies de production d'hydrogène : le reformage du méthane, la pyrolyse du méthane et l'électrolyse. Nous avons ensuite utilisé ces intensités pour analyser les niveaux de décarbonisation pouvant être atteints et éclairer les décisions. Pour réaliser ce travail efficacement, il a fallu collaborer avec divers détenteurs de droits, y compris

des organismes de réglementation et des entités du secteur privé. Le rapport public contient des données précieuses validées par l'industrie et les détenteurs de droits et aide les résidents de la Colombie-Britannique à comprendre comment l'hydrogène peut être utilisé dans la province pour réduire l'intensité des émissions de carbone.

Pilier commercial

**Pilier
environnemental**

Pilier social

Pilier de la
gouvernance

En un coup d'œil



Pilier commercial

Pilier
environnemental

Pilier social

Pilier de la
gouvernance

En un coup d'œil

PILIER SOCIAL

En tant qu'organisation mue par une raison d'être, nous croyons qu'il est de notre responsabilité de faire le bien, alors que notre société tente de résoudre des problèmes complexes comme la crise climatique, les inégalités sociales, le racisme et les perturbations économiques.

Chez Deloitte, nous comprenons que nous avons une position unique qui nous permet d'avoir une influence sociale positive et d'aider à créer un monde plus durable et plus équitable pour tous. Notre stratégie *Incidence* mondiale représente notre vision à cet égard. Nous orientons la création et la mise en œuvre de nos initiatives de responsabilité d'entreprise selon quatre piliers : *WorldClass*, *Impact tous les jours*, *ClimatMondial* et *Diversité, équité et inclusion (DEI)*.

En outre, notre proposition de valeur en matière de talents continue de nous tenir responsables d'offrir une culture de travail stimulante pour nos gens et un lieu où chacun peut réaliser ses aspirations et son potentiel. Nous voulons prendre soin de nos gens, car nous savons que le travail que nous faisons ensemble aide à créer une société prospère dans laquelle chaque personne fait un **travail valorisant**. C'est une pierre d'assise de l'identité, de la valeur et du bien-être.



Pilier commercial

Pilier
environnemental

Pilier social

Pilier de la
gouvernance

En un coup d'œil

NOS GENS



Pilier commercial

Pilier
environnemental

Pilier social

Pilier de la
gouvernance

En un coup d'œil

TÉMOIGNAGES DE TRAVAIL VALORISANT

La mise à niveau d'un traversier est cruciale pour la chaîne d'approvisionnement régionale



Pour Samuel Owusu, conseiller principal, aider Marine Atlantic n'est pas seulement un engagement professionnel. « Comme j'habite à Terre-Neuve-et-Labrador, je me dois de dépasser les attentes et d'aller constamment plus loin », souligne-t-il.

Pour bien des résidents de la province, Marine Atlantic offre un service crucial. Le traversier ne fait pas que transporter des passagers; il assure également la livraison d'aliments, de matériel médical et de divers produits de consommation.

La société d'État établie à St. John's offre le seul lien non aérien entre Terre-Neuve et le Canada continental.

« Sans les services essentiels de l'entreprise, la livraison des produits de base et d'autres articles du quotidien serait impossible », précise M. Owusu. La **confiance du public** en la capacité de l'entreprise est donc vitale.

Après s'être joint à Deloitte en 2022, Samuel a commencé à collaborer avec Marine Atlantic pour mettre à niveau le système SAP S/4HANA de l'entreprise, un progiciel de gestion intégré (PGI). Il a ensuite fait la mise en œuvre du module de gestion des actifs de SAP, qui a été achevée en 2023. L'organisation peut maintenant utiliser un système intuitif et convivial pour gérer l'entretien de ses quatre navires, de ses gares fluviales, de ses bureaux et de son matériel mobile.

Marine Atlantic assure le transport de plus de 231 000 passagers et 90 000 véhicules commerciaux chaque année. Un système centralisé de gestion des finances, de la chaîne d'approvisionnement et des actifs aidera à éviter les interruptions de service et à veiller à ce que les traversiers soient fonctionnels en tout temps, puisqu'ils assurent une liaison essentielle dans la chaîne d'approvisionnement régionale.

« Cette technologie intelligente intégrée optimisera les processus de Marine Atlantic, qui pourra mieux planifier et effectuer ses activités de maintenance. »

Samuel Owusu, conseiller principal



Pilier commercial

Pilier
environnemental

Pilier social

Pilier de la
gouvernance

En un coup d'œil

TÉMOIGNAGES DE TRAVAIL VALORISANT

Des travailleurs étrangers qualifiés réalisent leur rêve

Les immigrants qualifiés aident les organisations pour lesquelles ils travaillent à devenir plus novatrices, stimulent l'économie, fondent une famille dans leur pays d'accueil et enrichissent leurs collectivités.

« Les travailleurs étrangers qualifiés sont plus importants que jamais, puisqu'ils apportent de nouveaux points de vue et de nouvelles idées, ainsi qu'une foule de connaissances qui peuvent aider les entreprises à prospérer dans un marché de plus en plus concurrentiel », explique **Dhriti Mehta**. Mme Mehta est analyste principale en immigration chez Farrell LLP, un cabinet mondial indépendant d'avocats spécialisé en droit de l'immigration et allié à Deloitte Canada.

« L'objectif de l'équipe de l'immigration de Deloitte est de mettre en contact les gens et les organisations et de bâtir des collectivités plus fortes et plus



diversifiées », ajoute-t-elle. « Recruter et fidéliser les meilleurs professionnels demeure une priorité pour nos clients. »

Quitter son pays n'est pas facile. C'est une expérience émotionnelle, et les obstacles bureaucratiques ajoutent à ce défi. Mme Mehta souhaite rendre le processus le plus transparent possible, malgré l'évolution constante des lois relatives à l'immigration. Ses clients sont les organisations qui embauchent, mais en tant qu'immigrante,

elle comprend ce que le processus signifie pour les nouveaux arrivants : c'est leur chance de réaliser leur rêve.

« Avec notre aide, les employeurs peuvent surmonter les obstacles liés à l'embauche des meilleurs talents dans le monde et leurs employés peuvent bâtir une nouvelle vie pleine de possibilités et d'espoir. »

Dhriti Mehta, analyste principale



Pilier commercial

Pilier
environnemental

Pilier social

Pilier de la
gouvernance

En un coup d'œil

PROPOSITION DE VALEUR EN MATIÈRE DE TALENTS

Notre **proposition de valeur en matière de talents** (PVT) est un engagement officiel à l'égard de l'expérience que nos gens auront au Cabinet et de leur contribution en retour. Elle est concrétisée au moyen de notre travail valorisant et de nos expériences quotidiennes, par les leaders qui donnent l'exemple en adoptant les comportements souhaités et par nos programmes nouveaux et existants. Notre PVT est ce qui fait du Cabinet le meilleur endroit pour les meilleurs talents – un endroit où vous pouvez propulser vos ambitions.

Le PVT repose sur quatre piliers :

- offrir à nos gens du travail valorisant;
- donner de la souplesse dans le cadre de leur travail;
- les aider à devenir des leaders inspirants;
- leur permettre de progresser dans leur carrière.



Au cours de cet exercice, nous nous sommes concentrés sur les piliers qui, selon nos gens, sont les plus importants et qui, nous le savons, sont tout aussi cruciaux pour ceux qui souhaitent rejoindre le Cabinet. Les voici :

Permettre la souplesse

La souplesse, qui faisait partie intégrante de notre culture avant la pandémie, demeure un élément essentiel de notre PVT. Pour créer un environnement où chacun peut propulser ses ambitions, il faut faire des choix délibérés quant au milieu de travail et à la façon de travailler.

En nous adaptant aux besoins de nos clients, de nos équipes et de nos gens, nous avons créé un environnement de travail hybride dans lequel nos leaders et nos équipes fournissent un service exceptionnel aux clients et qui favorise le bien-être de nos gens et de nos équipes. Nous savons aussi que les options de souplesse personnelle et les outils de travail hybrides ne conviennent pas à tout le monde. Nous continuons donc d'étudier comment travailler différemment en mettant à l'essai des approches novatrices.



Pilier commercial

Pilier
environnemental

Pilier social

Pilier de la
gouvernance

En un coup d'œil

PROPOSITION DE VALEUR EN MATIÈRE DE TALENTS

Modèle hybride : la nouvelle normalité

En 2021, nous avons lancé notre façon de travailler réinventée, la nouvelle normalité. Elle est maintenant entièrement intégrée à nos processus. La nouvelle normalité reflète notre engagement continu à offrir des choix et de la flexibilité à nos gens, à créer de la valeur pour nos clients, à favoriser les relations au sein de notre effectif et à exercer une influence dans nos collectivités.

Dans le cadre de cette approche, nous devons continuellement avoir des conversations intentionnelles pour déterminer où et comment nous travaillons, et trouver un équilibre entre les besoins personnels et l'obligation du Cabinet à servir nos clients, nos collectivités et notre pays.

La nouvelle normalité :

- augmente la productivité d'une manière qui convient aux équipes et aux gens en leur donnant l'autonomie nécessaire pour faire un travail optimal à l'endroit qui leur convient le mieux;
- offre une expérience distinctive à tous nos gens, et surtout aux plus jeunes qui travaillent différemment des professionnels qui ont intégré le marché du travail il y a déjà quelques années;
- accroît la flexibilité du système commercial, de notre stratégie immobilière et de nos activités tout en maintenant la qualité du service offert à nos clients;
- fournit une orientation et un soutien adéquats pour favoriser le respect d'un cadre qui convient à toutes les parties.

Pour apporter un changement aussi fondamental à nos activités, nous avons dû accepter que nos décisions soient fondées sur les données, et ces mesures quantitatives et qualitatives nous ont permis de comprendre de manière plus approfondie et plus globale l'efficacité du modèle. Nous avons notamment envoyé périodiquement des sondages éclair à nos leaders et à nos gens pour en savoir plus sur leur expérience.

Le travail hybride a entraîné une augmentation constante du nombre de « moments qui comptent » dans nos bureaux, et nous respectons toujours nos objectifs de durabilité. Nos gens voyagent de façon plus réfléchie. Ils font moins de déplacements d'affaires qu'avant la pandémie, sans compromettre la valeur que nous offrons à nos clients.

L'adaptation à notre nouvelle normalité a pris du temps et s'est faite par essais et erreurs, mais la qualité de notre travail et notre capacité d'adaptation et d'innovation n'ont jamais fléchi. En effet, notre nouveau modèle de travail a permis de guider et de soutenir nos clients qui cherchaient à améliorer leurs propres méthodes de travail.

Essentiellement, cette approche a été rendue possible grâce à notre culture de confiance. Lorsque nous faisons confiance aux intentions et aux décisions des autres, que nous encourageons un dialogue franc et que nous sommes ouverts à apprendre en cours de route, nous favorisons une culture qui permet la flexibilité et qui, en fin de compte, fait d'un changement une bonne décision d'affaires.



Pilier commercial

Pilier
environnemental

Pilier social

Pilier de la
gouvernance

En un coup d'œil

PROPOSITION DE VALEUR EN MATIÈRE DE TALENTS



Avancement professionnel

Nous croyons que nos gens devraient vivre autant d'expérience et saisir autant de possibilités de carrière qu'ils le souhaitent. Pour ce faire, nous jetons les bases d'une gestion des activités et des talents fondée sur les compétences, qui permet au Cabinet de croître et d'évoluer efficacement tout en aidant nos gens à acquérir de nouvelles compétences et à trouver un travail valorisant au sein du Cabinet.

Par exemple, cette année, nous avons mis à l'essai un concept de marché permettant à nos gens de découvrir des possibilités de carrière à l'interne en fonction de leurs compétences, de leurs passions et de leurs aspirations. Au cours de ce projet pilote, nos gens ont pu en apprendre davantage sur les occasions de carrière dans les divers services et secteurs du Cabinet. Le projet a également aidé à éliminer les obstacles à la mobilité professionnelle.

Ces mesures concrètes ont été remarquées. La volonté de nos gens de recommander Deloitte est à un niveau record cette année, selon les résultats d'un sondage interne. Nous avons également été reconnus par le Great Place to Work Institute. Nous avons été classés au 9^e rang au Canada et au 14^e rang au Chili, ce qui témoigne des expériences positives découlant du respect de nos engagements dans le cadre de la PVT.

Ce n'est pas tout. Nous continuons de mettre l'accent sur des expériences « seulement chez Deloitte » qui concrétisent notre PVT pour nos employés nouveaux et actuels.



Pilier commercial

Pilier
environnemental

Pilier social

Pilier de la
gouvernance

En un coup d'œil

AVANTAGES SOCIAUX ET RÉMUNÉRATION TOTALE

Nos gens façonnent notre influence. C'est pourquoi nous leur offrons une vaste gamme d'avantages sociaux et de programmes visant à favoriser une culture de bien-être et, par le fait même, les meilleurs résultats pour nos équipes et nos clients.



Régimes d'avantages sociaux

Nous fournissons un régime d'avantages sociaux complet et flexible qui permet à nos gens de choisir les garanties qui conviennent à leur situation. Nous comprenons que la situation de chacun évolue constamment et que les priorités changent également. C'est pourquoi nous proposons des programmes destinés à soutenir nos professionnels, qu'ils soient fraîchement diplômés, qu'ils fondent une famille, qu'ils s'occupent d'un parent âgé ou qu'ils prévoient prendre leur retraite. Avec nos solides avantages sociaux liés à la santé, nos ententes de travail flexible, nos occasions à l'étranger, le soutien aux études, notre assurance vie et notre régime de retraite, nos gens peuvent créer le régime qui leur convient.

Au cours de cet exercice, nous avons commencé à améliorer notre Programme d'aide aux employés et à leur famille afin de donner à nos professionnels autochtones un meilleur accès à du soutien et des services tenant compte des différences culturelles. Ces changements reconnaissent la valeur des pratiques de santé autochtones, et nos gens peuvent maintenant demander de l'aide aux anciens et aux guérisseurs et avoir accès à la pharmacopée naturelle et à des options de soins personnalisées.



Pilier commercial

Pilier
environnemental

Pilier social

Pilier de la
gouvernance

En un coup d'œil



Mieux-être

Nous voulons que nos gens se sentent libres d'être eux-mêmes et s'épanouissent au travail. Soutenir le mieux-être de nos gens, c'est la pierre angulaire de notre expérience distinctive en matière de talent. Nous cherchons donc à offrir des programmes flexibles et pratiques qui aident nos gens à gérer et à équilibrer tous les aspects de leur vie. Dans nos bureaux de Toronto, de Montréal et de Vancouver, vous trouverez les centres Recharge, des espaces de mieux-être et de conditionnement physique qui offrent des programmes en personne et virtuels, comme des cours de conditionnement physique, des séances de méditation guidée et des pauses étirements. Qui plus est, tous nos gens ont accès à des services de santé mentale, jusqu'à concurrence de 4 000 \$ par année, de fournisseurs qualifiés.

Nous avons lancé un nouveau cours virtuel intitulé Soutien à la santé mentale au travail, qui témoigne de l'attention accrue que nous portons à la santé mentale et au bien-être. Grâce à cette formation, nos gens sont mieux à même de comprendre ce sujet crucial et d'acquérir la confiance en soi nécessaire pour avoir une discussion franche et fructueuse à ce sujet. Nous avons également lancé une boîte à outils pour aider les gens à reconnaître les signes de l'épuisement professionnel, à le prévenir ou à l'éviter si possible, et à le gérer le cas échéant. Prendre soin de nos gens est important. Lorsqu'ils sont heureux, motivés et inspirés, nous sommes tous gagnants.



Congés

Les vacances régulières et les congés sont essentiels au bien-être, sur le plan tant physique qu'émotionnel. En offrant 10 Journées Deloitte (congés rémunérés supplémentaires) et des périodes de ralentissement en été et en hiver, nous invitons nos gens à envisager de prendre des congés en même temps que leurs collègues et coéquipiers. De plus, nous offrons 15 à 20 jours de vacances, trois journées de mieux-être rémunérées et des congés de maladie rémunérés pour que nos gens puissent refaire le plein d'énergie ou se rétablir quand ils en ont le plus besoin. Pour encourager nos gens à se débrancher en toute confiance pendant leurs congés, nous avons créé des outils et des ressources afin de les aider à parler des moyens qu'ils privilégient pour protéger leur temps libre.



Pilier commercial

Pilier
environnemental

Pilier social

Pilier de la
gouvernance

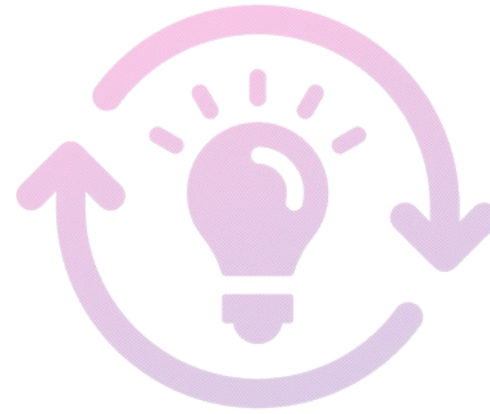
En un coup d'œil

APPRENTISSAGE ET PERFECTIONNEMENT



L'apprentissage et le perfectionnement sont des activités quotidiennes et systématiques : au travail, lors de conversations de coaching, et au moyen de formations virtuelles avec un instructeur, de formations en ligne et en personne dans nos bureaux au pays, et à l'Université Deloitte – Nord. Nous voulons libérer le plein potentiel de nos gens et leur donner les compétences et les capacités nécessaires pour prospérer demain, tout en apportant de la valeur à nos clients aujourd'hui.

En créant des initiatives stratégiques d'apprentissage et de perfectionnement pour nos gens au moyen d'expériences « seulement chez Deloitte » et en leur offrant la formation, les expériences et l'exposition nécessaires pour les préparer à de multiples carrières au sein du Cabinet, nous réalisons leur potentiel.



Nous nous sommes engagés à offrir à nos gens les meilleures occasions de perfectionnement professionnel et personnel possible :

- **Embaucher** pour former
- **Donner** du temps et de l'espace pour apprendre
- **Intégrer** la DEI à chaque expérience d'apprentissage
- **Renforcer** la formation au travail dans un monde hybride
- **Former** les leaders de demain



Pilier commercial

Pilier
environnemental

Pilier social

Pilier de la
gouvernance

En un coup d'œil



Voici quelques exemples de l'influence positive de notre équipe d'Apprentissage et perfectionnement à l'exercice 2023 :

- **Intégration.** Plus de 2 900 recrues ont participé à l'expérience d'intégration de l'Université Deloitte – Nord dans les 90 premiers jours suivant leur arrivée au Cabinet.
- **Intégration et perfectionnement des nouveaux associés.** Dans l'ensemble, 215 nouveaux associés ont participé à l'expérience de perfectionnement de 18 mois *Le pouvoir de la Société*. Nous avons lancé cette expérience pour que les nouveaux associés puissent diriger et avoir une influence marquante auprès de leurs clients plus rapidement, faire progresser notre vision stratégique, acquérir des compétences de leadership inspirant et tisser des liens solides avec leurs pairs.
- **Étapes importantes.** 1 330 leaders nouvellement promus ont participé à des programmes stratégiques sur les étapes importantes de carrière.
- **Animation.** 250 personnes ont terminé le programme *Excellence en animation de Deloitte*, ce qui leur a permis de mieux comprendre notre raison d'être en tant que futurs animateurs de l'équipe d'Apprentissage et perfectionnement dans leur domaine et de développer leur réseau.
- Un peu plus de 14 000 personnes (animateurs et participants) ont pris part à 150 programmes de l'**Université Deloitte – Nord**. Cette expérience de perfectionnement vise à créer des liens durables, à renforcer notre réputation de leader qui se distingue et à rendre nos gens irrésistibles sur le marché.



Pilier commercial

Pilier environnemental

Pilier social

Pilier de la gouvernance

En un coup d'œil



- **Développement du leadership.**

Ce sont 135 personnes qui ont participé à l'atelier de maître Prioriser la valeur pour le client, qui aide les équipes de comptes à communiquer avec leurs clients pour définir la valeur des résultats d'une mission, ainsi que la façon dont cette valeur est obtenue et mesurée.

- **25 associés chevronnés**

ont participé au programme pilote de préparation au rôle d'administrateur afin d'acquérir les connaissances et les aptitudes nécessaires pour devenir un administrateur efficace.

- **Programmes de DE.** Cette année, nous avons lancé Respect et inclusion, un programme phare destiné aux leaders. Ces derniers peuvent acquérir une solide compréhension de leurs comportements et de leurs responsabilités, en mettant l'accent sur l'introspection, la réflexion et les mesures personnelles qu'ils peuvent prendre.
- **L'équipe de direction d'Apprentissage et perfectionnement a effectué** un audit de la DEI pour évaluer nos pratiques et nos initiatives dans trois secteurs : le contenu, l'animation et les programmes. Elle a pu cibler des occasions d'amélioration pour s'assurer que l'environnement d'apprentissage est plus inclusif et équitable pour tous nos gens.

Pilier commercial

Pilier
environnemental

Pilier social

Pilier de la
gouvernance

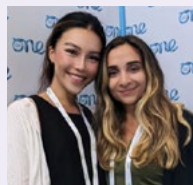
En un coup d'œil

ONE YOUNG WORLD



Pour surmonter les défis de demain,

il faut développer les jeunes talents d'aujourd'hui. C'est pourquoi Deloitte est fier de s'associer à **One Young World** (OYW), une communauté mondiale de jeunes leaders dont la mission est de créer et de favoriser des changements grâce à un leadership responsable et efficace.



Chaque année, nous donnons à des gens prometteurs du Cabinet l'occasion de participer au sommet mondial annuel

de OYW, souvent surnommé « le Davos des jeunes », où 2 000 jeunes leaders se réunissent. En 2022, le sommet avait lieu à Manchester, en Angleterre. En tout, 58 délégués représentaient Deloitte, dont deux de Deloitte Canada : **Della Wang** et **Sara Behrouzian**.

Notre collaboration avec OYW s'inscrit dans notre objectif plus vaste : créer un avenir meilleur avec l'aide de nos jeunes leaders ayant une influence marquante.



Pilier commercial

Pilier environnemental

Pilier social

Pilier de la gouvernance

En un coup d'œil

DIVERSITÉ, ÉQUITÉ ET INCLUSION

En 2023, nous avons déployé des efforts stratégiques et transformationnels pour nous assurer que la diversité, l'équité et l'inclusion sont intégrées dans tout ce que nous faisons.

Nous comprenons que pour créer un milieu de travail réellement inclusif où nos gens sont à l'aise d'être pleinement eux-mêmes, nous devons continuer de nous assurer que nous travaillons dans un environnement sécuritaire et respectueux où chacun se sent inclus.

Tout au long de l'année, nous avons harmonisé nos politiques et nos cadres à notre vision, soit de faire du Cabinet un endroit où chacun peut réussir, peu importe d'où il vient ou qui il est.

Pour ce faire, nous devons adopter une culture de travail qui :

- **repose** sur le respect et l'appréciation de la diversité sous toutes ses formes;
- **remet** en question le statu quo et décolonise nos pratiques;
- **crée** des processus équitables;
- **encourage** des comportements inclusifs au quotidien.

Nous avons réitéré notre engagement à faire progresser les efforts pour atteindre nos objectifs de réconciliation et de DEI, **en nous engageant publiquement** à ce qu'à tous les échelons, notre effectif soit le reflet de la société contemporaine d'ici mai 2027.



Deloitte est pour tous



Pilier commercial

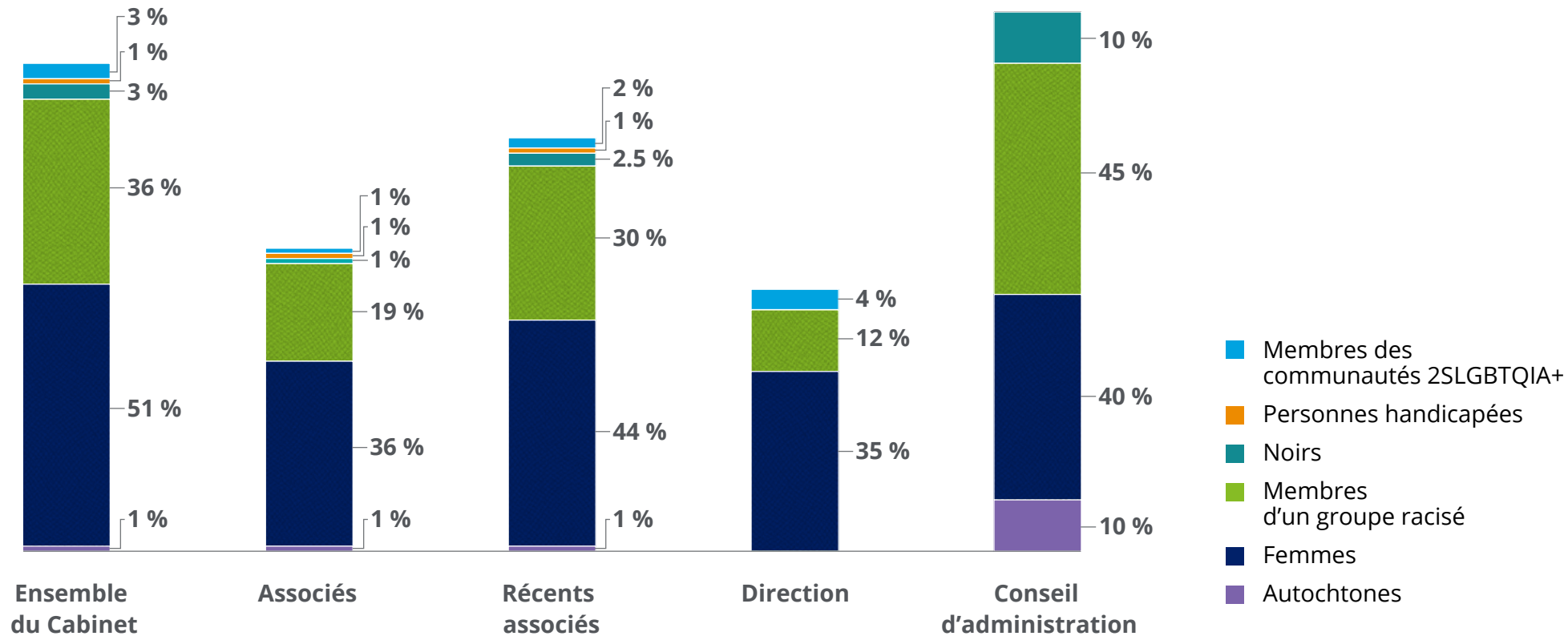
Pilier
environnemental

Pilier social

Pilier de la
gouvernance

En un coup d'œil

DONNÉES SUR LES TALENTS



Pilier commercial

Pilier environnemental

Pilier social

Pilier de la gouvernance

En un coup d'œil



Voici d'autres faits saillants de 2023 :

Bourses d'études Élan

Lancé durant l'exercice courant, le programme a remis 35 bourses à des étudiants noirs, 14 à des étudiants autochtones et 19 à des étudiants handicapés. De plus, ces étudiants ont obtenu un stage de quatre mois au Cabinet. Presque tous les étudiants (98 %) ont accepté l'offre.

Avantages sociaux liés à l'affirmation du genre

Depuis cette année, tous les professionnels et leurs personnes à charge admissibles ont accès à une couverture pour l'affirmation du genre.

Mises à jour du langage dans les principaux systèmes

Nous avons amélioré le langage de nos systèmes de gestion des talents, le mode de collecte des données et les choix d'auto-identification pour favoriser l'inclusion et l'engagement. Nous y avons aussi ajouté des options d'auto-identification dans des domaines tels que le genre et la neurodiversité.



Pilier commercial

Pilier environnemental

Pilier social

Pilier de la gouvernance

En un coup d'œil



Conseil de l'action pour les Noirs

Afin de continuer d'amplifier les efforts du Conseil visant à bâtir un environnement inclusif pour les professionnels noirs, nous avons soutenu les initiatives suivantes :

- La troisième table ronde **Les Noirs au Canada**, qui portait sur la façon dont les organisations peuvent favoriser l'excellence des Noirs à tous les échelons professionnels.
- Un sondage sur les milieux de travail équitables et inclusifs, qui visait à recueillir les commentaires de professionnels noirs sur leur expérience au sein du Cabinet. Avec ce sondage, nous voulions faire en sorte que les voix des professionnels noirs soient entendues, reconnues et intégrées à notre ADN. Les réponses anonymes ont permis de repérer des processus et des activités qui devraient être mis à jour ou créés.

Les Noirs au Canada

Mettre en lumière les talents noirs à toutes les étapes de leur carrière



- Le troisième numéro de notre série de rapports Les Noirs au Canada : **Mettre en lumière les talents noirs à toutes les étapes de leur carrière**. Ce cadre encourage les entreprises canadiennes à prendre des mesures pour éliminer les obstacles systémiques et à adopter des mesures pour demeurer à l'avant-garde de la lutte contre le racisme envers les Noirs.

Pilier commercial

Pilier
environnemental

Pilier social

Pilier de la
gouvernance

En un coup d'œil

GROUPES DE RESSOURCES DES EMPLOYÉS

Nous cherchons à assurer un environnement de travail sécuritaire, respectueux et inclusif en soutenant et en habilitant nos groupes de ressources des employés (GRE), qui sont diversifiés et dirigés par nos gens, pour la mise en place de programmes.



Une fois de plus à l'exercice 2023, les GRE ont joué un rôle déterminant en organisant diverses activités visant à renforcer le sentiment d'appartenance. Nous reconnaissons les contributions de leurs leaders, qui assument l'immense responsabilité de veiller à ce que chacun se sente en sécurité et puisse être lui-même au travail.

Voici certains des événements importants et collaboratifs organisés par nos GRE cette année :

- Pendant le ramadan, l'équipe **Salam du Point** vert a organisé des défis de jeûne d'une journée afin que tous puissent vivre cette expérience avec la communauté musulmane.
- Le **Réseau Canada-Asie** a animé une série de discussions informelles virtuelles au carrefour entre l'Orient et l'Occident; des dirigeants de partout en Asie ont discuté de leurs parcours professionnels uniques et ont fait part des leçons apprises.
- Au bureau de Toronto, la **Communauté autochtone** et ses alliés a organisé une journée d'activités mettant en vedette une pléiade d'artistes et de délicieux plats autochtones. .



Pilier commercial

Pilier
environnemental

Pilier social

Pilier de la
gouvernance

En un coup d'œil



- Le **Réseau canadien des professionnels noirs** a lancé le deuxième programme national de mentorat chez Deloitte Canada, qui offre aux professionnels noirs un espace pour tisser des liens, apprendre et faire du réseautage.
- Le **Réseau d'influence des femmes** a organisé sa première série de conférences, Prendre votre voie en main, avec Nelm Khangura et Jennifer Lee. Ces dirigeantes inspirantes ont discuté en profondeur des succès et des échecs qui les ont amenées à leurs fonctions actuelles.
- Tout au long du Mois de la sensibilisation à la neurodiversité, le **Réseau accessibilité** a organisé une série d'événements visant à expliquer le rôle de la neurodiversité dans nos parcours professionnels.
- La **Communauté latino-américaine de Deloitte** a célébré le Mois du patrimoine latino-américain en assistant ensemble à un spectacle d'humour à Toronto. C'était l'événement le plus populaire à ce jour de la Communauté.
- Pour célébrer Hanoukka, le **Réseau juif de Deloitte** a organisé une cérémonie d'allumage de bougies en personne à laquelle tous pouvaient participer.
- **Notre Réseau de la Fierté** a participé au Défilé de la Fierté de Toronto, la célébration la plus importante de la communauté 2SLGBTQIA+ au Canada et le deuxième festival de la Fierté le plus important dans le monde.
- Le **Réseau Parents de Deloitte** a organisé une séance sur l'ambition et la maternité. Sonja Baikogli Foley et Jen Murtagh, cofondatrices de Matur, ont abordé les thèmes entourant la maternité et les défis qu'elle peut poser aux carrières des mères.



Pour en savoir plus :
[Reconnaître et célébrer les différences.](#)

Pilier commercial

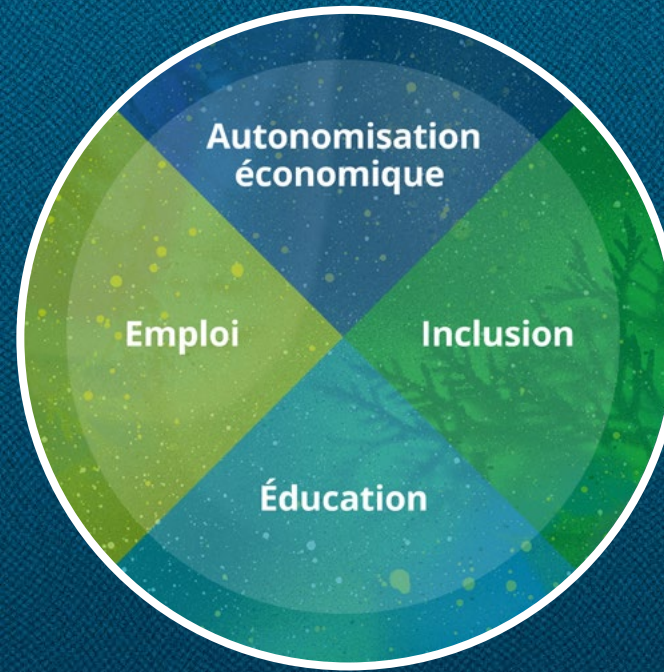
Pilier
environnemental

Pilier social

Pilier de la
gouvernance

En un coup d'œil

PLAN D'ACTION POUR LA RÉCONCILIATION



Pilier commercial

Pilier environnemental

Pilier social

Pilier de la gouvernance

En un coup d'œil



Le 21 juin, à l'occasion de la Journée nationale des peuples autochtones, le Cabinet a publié le rapport ***Élargir notre voie commune vers la réconciliation***. Il s'agit du bilan de la troisième année de notre Plan d'action pour la réconciliation, qui a pour but de tenir notre Cabinet responsable de l'atteinte de cibles et d'objectifs concrets en fonction de quatre piliers, soit l'inclusion, l'éducation, l'emploi et l'autonomisation économique. C'est le premier plan officiel en son genre dans le monde des affaires canadien. Il représente notre intention d'inciter les entreprises canadiennes et d'autres organisations à faire davantage pour répondre aux appels à l'action lancés par la Commission de vérité et de réconciliation en 2015.

Nous avons réalisé des progrès à l'égard de tous nos objectifs à l'exercice 2023. Voici les principaux faits saillants :



1. Inclusion

Dans le cadre de notre collaboration avec Canadian Roots Exchange (CRE), le Centre pour l'avenir du Canada de Deloitte a publié le **volume 1** et le **volume 2** d'une série intitulée *Réflexions de jeunes leaders autochtones sur la réconciliation* et portant sur des secteurs prioritaires ciblés par les jeunes : l'éducation, l'accès aux services, l'environnement et la souveraineté autochtone.

Alors que nous continuons de nous assurer que nos milieux de travail sont inclusifs pour les peuples autochtones, nous avons créé un comité chargé d'examiner les systèmes et les services de soutien actuellement offerts aux employés membres des Premières Nations, des Métis et des Inuits. Nous avons ensuite apporté des modifications importantes à nos avantages sociaux pour que les articles culturels autochtones (comme la pharmacopée traditionnelle) soient remboursables.



Pilier commercial

Pilier
environnemental

Pilier social

Pilier de la
gouvernance

En un coup d'œil



2. Éducation

Nous continuons de proposer à nos gens des occasions significatives d'apprendre au sujet de la vérité et de la réconciliation. Nous offrons l'une de ces occasions dans le cadre de notre partenariat avec le Gord Downie & Chanie Wenjack Fund. Le Cabinet a récemment renouvelé une entente de commandite de cinq ans avec le programme des salles Legacy; la plus récente salle a été inaugurée en septembre 2022 à Québec.



4 saisons de la réconciliation

L'apprentissage en ligne *Les 4 saisons de la réconciliation* demeure une composante obligatoire du processus d'intégration de tous les professionnels. Nous avons également communiqué avec des programmes d'études postsecondaires en commerce pour offrir cette formation aux enseignants et aux étudiants en réponse à un appel à l'action de la Stratégie économique nationale pour les Autochtones au Canada : « Les écoles de commerce du Canada exigent que tous les étudiants en commerce suivent un cours sur les peuples autochtones et l'économie. »

3. Emploi

Pour améliorer nos stratégies en matière de talents autochtones, nous avons créé trois postes : directeur principal, Expérience des Autochtones en milieu de travail, directeur principal, Services-conseils en talents autochtones, et spécialiste, Acquisition de talents autochtones. Les titulaires de ces trois postes sont des professionnels autochtones chevronnés.

Au cours de la deuxième année de notre entente pluriannuelle avec Indspire, un organisme de bienfaisance national autochtone qui investit dans l'éducation, nous avons touché plus de 2 000 étudiants autochtones par l'entremise d'ateliers, de bourses d'études et d'événements. Nous avons été principal commanditaire de l'événement *Essor : Rassemblement pour l'autonomisation des jeunes autochtones* et commanditaire de soutien des prix Indspire. Grâce au programme de bourses Bâtir un avenir meilleur de l'organisation, nous avons fourni des fonds à 30 étudiants pour qu'ils poursuivent des études postsecondaires.

Depuis 2017, nous avons soutenu directement 108 étudiants .



Pilier commercial

Pilier
environnemental

Pilier social

Pilier de la
gouvernance

En un coup d'œil

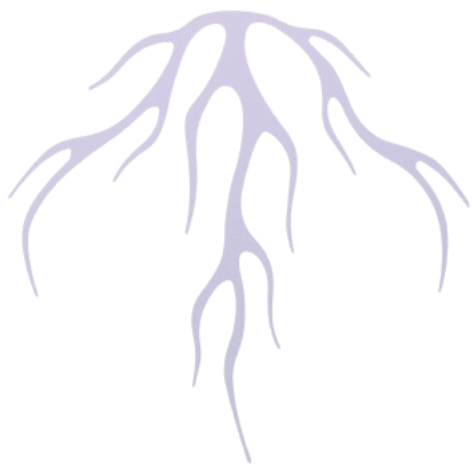
4. Autonomisation économique

À l'automne 2022, nous avons obtenu une certification « argent » dans le cadre du programme de Relations progressistes avec les Autochtones du Conseil canadien pour l'entreprise autochtone. Cette réalisation est attribuable à notre parcours pour faire progresser la réconciliation.

Nous continuons d'ouvrir le dialogue avec des entreprises autochtones et d'établir des relations avec elles; jusqu'à présent, nous avons ajouté plus de 57 fournisseurs dans diverses catégories. En collaborant avec ces entreprises dans le cadre de projets internes et de missions auprès de clients, nous avons atteint au cours du dernier exercice notre objectif de ratio de dépenses de 5 % auprès de fournisseurs autochtones, atteignant ainsi l'objectif que nous nous étions fixé.



Les progrès que nous avons réalisés au cours du dernier exercice aident le Cabinet à réaliser son engagement vers la réconciliation.



Pilier commercial

Pilier
environnemental

Pilier social

Pilier de la
gouvernance

En un coup d'œil

NOTRE INFLUENCE

Jeux autochtones de l'Amérique du Nord



Nous sommes honorés d'avoir été le commanditaire platine des Jeux autochtones de l'Amérique du Nord (JAAN) 2023 qui se sont déroulés du 15 au 23 juillet 2023 à Kjipuktuk, Mi'kma'ki (Halifax, Nouvelle Écosse). L'événement a rassemblé plus de 5 000 jeunes athlètes, entraîneurs et membres du personnel d'équipe de plus de 756 nations autochtones de l'île de la Tortue (Amérique du Nord) pour célébrer, échanger et se retrouver au moyen du sport et de la culture. Il s'agissait du plus grand événement culturel et multisports organisé au Canada atlantique depuis les premiers contacts, et c'était la première fois que la région accueillait les JAAN.

Notre Cabinet est fier d'avoir exercé son influence grâce à des activités de bénévolat et de soutien pro bono, à des dons et à des séances de mobilisation auprès des jeunes. Nous avons aidé à établir des relations, à rétablir la confiance, à outiller les jeunes dans leur parcours et à promouvoir de futurs partenariats. Le centre Greenhouse de la région du Canada atlantique de Deloitte a invité des jeunes autochtones à faire part de leur opinion pour les prochains JAAN et à donner des idées pour façonner l'avenir des sports au sein de la communauté. Ensemble, nos gens des bureaux du Canada atlantique ont élaboré un plan de réponse aux risques et le tout premier plan de transfert de connaissances pour guider les futurs hôtes des Jeux.



Pilier commercial

Pilier
environnemental

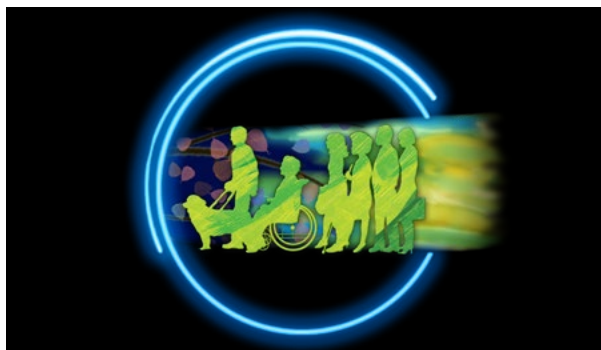
Pilier social

Pilier de la
gouvernance

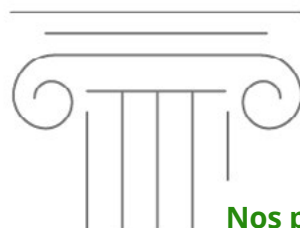
En un coup d'œil

PLAN D'ACTION SUR L'ACCESSIBILITÉ

Nous maintenons notre engagement envers notre Plan d'action sur l'accessibilité, notre parcours vers la réalisation d'une vision de l'accessibilité transformatrice pour nos gens, nos clients, nos collectivités et l'avenir du Canada.



Nous restons déterminés à respecter le [Plan d'action sur l'accessibilité](#), lancé en 2021. Le Cabinet a réalisé d'importants progrès afin de créer un avenir plus brillant pour tous d'ici 2030 en s'assurant de demeurer accessible, inclusif et accueillant pour les personnes neurodivergentes et les personnes handicapées. Deloitte est pour tous.



Nos piliers de l'accessibilité



Environnement inclusif : Deloitte cherche à créer un milieu de travail sûr et accueillant pour les personnes handicapées. Nous nous sommes engagés à créer une culture inclusive dans tout ce que nous accomplissons.



Éducation et sensibilisation : Deloitte comprend l'importance de la sensibilisation à l'accessibilité par la formation. Nous offrirons des occasions d'apprentissage à nos gens.



Emploi : Deloitte continuera à engager de nouveaux employés handicapés et à mobiliser et outiller ses employés handicapés actuels afin qu'ils puissent réaliser leur plein potentiel.



Marché : Deloitte cherchera à créer une incidence positive sur le marché, en aidant et en inspirant ses clients, ainsi que sur les entreprises appartenant à des personnes handicapées.



Pilier commercial

Pilier
environnemental

Pilier social

Pilier de la
gouvernance

En un coup d'œil

Nous savons qu'il reste encore beaucoup de travail à faire, mais célébrons ensemble nos réalisations importantes à l'exercice 2023 à l'égard des piliers du Plan :



Environnement inclusif

Nous avons **mis en place une communauté de pratique mondiale** sur l'accessibilité des technologies où des collègues du monde entier discutent de solutions technologiques accessibles, d'innovation et de conception inclusive. Nous avons aussi fait don de 300 téléphones intelligents dans le cadre du programme Rendre l'appareil de l'Institut national canadien pour les aveugles (INCA), qui permet aux personnes qui ont une perte de vision d'avoir accès à des appareils intelligents.

Pour célébrer **le Mois de la sensibilisation à la neurodiversité** en avril, nous avons organisé une série d'événements qui ont eu lieu tout au long du mois visant à expliquer le rôle de la neurodiversité dans nos parcours professionnels. La programmation réunissait des professionnels qui se sont identifiés comme ayant reçu un diagnostic de personne neurodivergente ainsi que des professionnels neurotypiques pour favoriser les conversations, les célébrations et la communauté professionnelle au sein de notre main-d'œuvre neurodiversifiée.



Éducation et sensibilisation



Nos bureaux de Montréal ont accueilli le congrès annuel Points de connexion de l'INCA. Tout au long de la journée de l'événement, des conférenciers, des éducateurs et des fournisseurs ont fait part de leurs connaissances et de leurs idées, ont présenté des produits pour susciter la discussion et ont donné de précieux renseignements sur l'éducation, la technologie et l'emploi.

Pilier commercial

Pilier
environnemental

Pilier social

Pilier de la
gouvernance

En un coup d'œil



Emploi

Nous avons lancé le **programme de bourses d'études Élan**, qui soutient et habilite les étudiants provenant de communautés en quête d'équité tout en leur donnant des occasions de développer leur potentiel grâce à l'emploi. Nous avons offert des bourses à 19 étudiants handicapés.



Marché

- Nous avons dirigé des discussions pertinentes et des missions auprès de nos clients sur l'inclusion des personnes handicapées, l'accessibilité et la neurodiversité.
- Nous avons continué d'établir des relations avec des entreprises dirigées par des personnes handicapées pour diversifier nos options d'approvisionnement et créer des partenariats significatifs au sein de la collectivité.
- Nous avons représenté Deloitte Canada à l'occasion de la conférence mondiale Disability:IN, qui rassemble des leaders mondiaux, des organisations et des professionnels de l'accessibilité pour favoriser l'inclusion des personnes handicapées et l'équité dans le monde des affaires.

Pilier commercial

Pilier
environnemental

Pilier social

Pilier de la
gouvernance

En un coup d'œil

NOS COLLECTIVITÉS



Pilier commercial

Pilier
environnemental

Pilier social

Pilier de la
gouvernance

En un coup d'œil



WORLDCLASS

Bien des gens sont limités par des lacunes d'éducation, des compétences restreintes ou des difficultés liées à l'immigration vers une nouvelle vie.

Les initiatives WorldClass de Deloitte s'attaquent à ces enjeux pour permettre aux gens de s'épanouir dans l'économie d'aujourd'hui. Nous déployons des capitaux de manière imaginative, en investissant en priorité dans des programmes d'éducation et de perfectionnement. Nous encourageons nos professionnels à participer à des projets pro bono qui leur permettent de mettre à profit leur expérience et leurs connaissances.

Notre ambition? Toucher 100 millions de vies à l'échelle mondiale en 2030 en donnant aux personnes issues de communautés sous-représentées et vulnérables les outils, les capacités et les occasions pour bâtir un monde meilleur. Pour Deloitte, l'objectif est d'atteindre 2 millions de personnes au Canada et au Chili. **À l'exercice 2023, le programme WorldClass a atteint 99 860 personnes, ce qui porte le total à 1 648 484 personnes** dans ces deux pays depuis le lancement du programme en 2017.



Pilier commercial

Pilier
environnemental

Pilier social

Pilier de la
gouvernance

En un coup d'œil

ACTIVITÉS PRO BONO : OFFRIR NOS SERVICES À NOS COLLECTIVITÉS

Nos gens mettent leurs vastes compétences et capacités professionnelles au service de nos clients et pour aider les organisations communautaires à s'acquitter de leur mandat. Dans le cadre de notre stratégie d'influence sociale axée sur le bénévolat, nous aidons des organismes de bienfaisance à mettre en place des solutions pour régler leurs problèmes les plus importants et obtenir des résultats transformatifs et durables.

Notre **Fonds d'innovation sociale** soutient les participations à des missions pro bono pour régler des enjeux liés à l'éducation et à l'emploi au Canada. Nos **Partenariats de la société** comprennent des engagements pluriannuels nous permettant d'atteindre nos objectifs importants de l'initiative WorldClass.

Menés à bien par des bénévoles, nos **Projets d'aide à la communauté** mettent en relation nos professionnels compétents et passionnés et les organismes sans but lucratif locaux. Nous mettons à profit les compétences et l'expérience de nos gens dans des domaines comme les soins de santé, la réduction de la pauvreté, l'action climatique, l'accessibilité et l'inclusion dans les sports.



Pilier commercial

Pilier
environnemental

Pilier social

Pilier de la
gouvernance

En un coup d'œil

ACTIVITÉS PRO BONO : OFFRIR NOS SERVICES À NOS COLLECTIVITÉS

Soutenir les nouveaux arrivants au Canada



Tous deux engagés à offrir des possibilités d'emploi intéressantes à tous les Canadiens, Deloitte et **LIFT Impact Partners** s'unissent pour contrer les problèmes sociaux auxquels sont confrontés les Canadiens et les nouveaux arrivants vulnérables. Nous avons d'abord déterminé comment les organismes sans but lucratif peuvent tirer parti du Web 3.0 pour

obtenir du financement et établi une approche d'accès au marché appropriée. Dans la prochaine phase de notre collaboration, nous chercherons à habiliter les fournisseurs de services de première ligne au moyen de notre expérience en intelligence artificielle afin de révolutionner la façon dont ces organisations interagissent avec les données, les résument et les utilisent. Comme le Canada veut accueillir 1,5 million de résidents permanents au cours des trois prochaines années, notre partenariat avec LIFT est essentiel pour combler les lacunes de financement et de capacités de ces organisations.



Pilier commercial

Pilier
environnemental

Pilier social

Pilier de la
gouvernance

En un coup d'œil

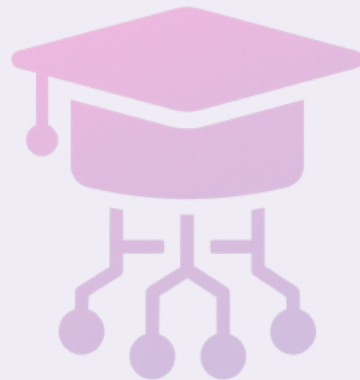
ACTIVITÉS PRO BONO : OFFRIR NOS SERVICES À NOS COLLECTIVITÉS

Renforcer la confiance en soi des jeunes filles



L'organisme de bienfaisance **Girls E-Mentorship** (GEM) offre aux étudiantes du secondaire qui font face à des obstacles socioéconomiques un programme de mentorat fondé sur la recherche afin

qu'elles puissent développer leurs compétences professionnelles et réaliser leur plein potentiel, tant à l'école que sur le marché du travail. Par l'intermédiaire de notre Fonds d'innovation sociale, nous avons offert du soutien pro bono pour l'élaboration d'une stratégie sur 5 à 10 ans et la détermination de possibilités de croissance qui permettront à GEM d'aider plus de jeunes filles. Lors de cette mission, nous avons utilisé notre modèle Les affinités en affaires et avons organisé un atelier pour les anciennes participantes de GEM, qui ont pu réfléchir à leurs styles de travail et de communication et les développer pour améliorer leurs relations au quotidien et continuer de perfectionner leurs compétences en leadership.



Pilier commercial

Pilier
environnemental

Pilier social

Pilier de la
gouvernance

En un coup d'œil

ACTIVITÉS PRO BONO : OFFRIR NOS SERVICES À NOS COLLECTIVITÉS

S'attaquer à l'insécurité alimentaire



Moisson Rive-Sud (MRS), une banque alimentaire de la région de la Montérégie au Québec, aide plus de 20 000 personnes chaque mois. L'organisme souhaite offrir une sécurité alimentaire aux résidents vulnérables et améliorer leur qualité

de vie en recueillant, en triant et en distribuant des dons d'aliments, en collaboration avec des bénévoles de la collectivité. Notre équipe des Projets d'aide à la communauté de Montréal a aidé MRS à concevoir un entrepôt en utilisant AutoCAD, à établir un budget pour l'équipement du nouvel entrepôt et à mettre en place une feuille de route pour la mise en œuvre. En tirant parti de nos connaissances des chaînes d'approvisionnement et des réseaux, l'équipe a pu concevoir un plan grâce auquel MRS pourra répondre à la demande grandissante à l'égard de ses programmes d'aide alimentaire.



Pilier commercial

Pilier
environnemental

Pilier social

Pilier de la
gouvernance

En un coup d'œil

ACTIVITÉS PRO BONO : OFFRIR NOS SERVICES À NOS COLLECTIVITÉS



À l'exercice 2023, Deloitte a contribué :



**Temps total consacré
à des activités pro bono y compris**
*Fonds d'innovation sociale,
Partenariats de la société,
et Projets d'aide
à la communauté*



**Temps total consacré
au bénévolat pour
des projets traditionnels
et des projets axés
sur les compétences**



**Valeur totale
de l'incidence
communautaire**

Pilier commercial

Pilier
environnemental

Pilier social

Pilier de la
gouvernance

En un coup d'œil



Ce n'est pas seulement notre manière de faire des affaires, c'est aussi notre manière de redonner. *Impact tous les jours*, c'est la façon dont nos gens ont une influence marquante dans les collectivités où nous vivons et travaillons, créant ainsi un monde plus durable et équitable grâce à leurs activités de bénévolat tout au long de l'année et aux dons en milieu de travail.

Pilier commercial

Pilier
environnemental

Pilier social

Pilier de la
gouvernance

En un coup d'œil



IMPACT TOUS LES JOURS

Mentor Canada



**MENTOR
CANADA**

Nos gens se sont engagés à soutenir les leaders de l'avenir. En collaboration avec **Mentor Canada**, nous avons organisé Le pouvoir du mentorat, un événement de réseautage et d'acquisition de compétences virtuel et en personne destiné aux jeunes canadiens de 18 à 24 ans. L'objectif était de donner à de jeunes leaders l'occasion de rencontrer des professionnels de Deloitte et d'avoir des conversations transformatives avec des représentants bénévoles de tous les secteurs du Cabinet, y compris avec notre propre leader de la direction, Anthony Viel. Pour en savoir plus sur l'événement, visionnez cette [vidéo](#).



Pilier commercial

Pilier
environnemental

Pilier social

Pilier de la
gouvernance

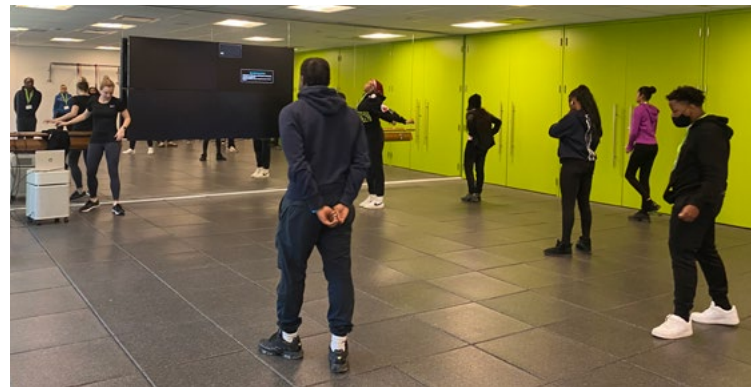
En un coup d'œil

IMPACT TOUS LES JOURS

Success Beyond Limits



En mars, lors de la semaine de relâche, nos gens ont collaboré avec **Success Beyond Limits** et ont accueilli 40 étudiants noirs des écoles secondaires du quartier Jane Finch à Toronto. Ces étudiants ont participé à un programme d'une demi-journée au cours de laquelle ils ont pu en apprendre plus au sujet des possibilités de carrière dans un cabinet de services professionnels, profiter d'occasions de mentorat avec des bénévoles et visiter nos bureaux de Toronto. Success Beyond Limits est un mouvement communautaire collaboratif et dirigé par des jeunes. Dans le cadre de notre engagement envers l'inclusion et la lutte contre le racisme envers les Noirs, nous sommes fiers d'y participer.



Pilier commercial

Pilier environnemental

Pilier social

Pilier de la gouvernance

En un coup d'œil

IMPACT TOUS LES JOURS

Entreprise étudiante



Chaque mardi, pendant six mois, un groupe de conseillers rencontre un groupe d'étudiants du secondaire pour les aider à se lancer en affaires. Grâce aux conseils de nos gens, les étudiants ont transformé Joey Helps, une idée d'application visant à offrir des ressources en santé mentale aux jeunes, en entreprise et ont gagné sept prix du programme *Entreprise étudiante* de JA Canada.

Depuis des années, nos gens donnent de leur temps dans le cadre des diverses initiatives de JA Canada pour aider les jeunes à réaliser leur plein potentiel.

« En plus de développer leur sens des affaires, nous stimulons leur esprit entrepreneurial et leur faisons prendre conscience que le travail qu'ils accomplissent peut avoir des effets durables », souligne Rene Fritsch, un conseiller qui a aidé l'équipe à développer l'application gagnante de cette année.



Pilier commercial

Pilier
environnemental

Pilier social

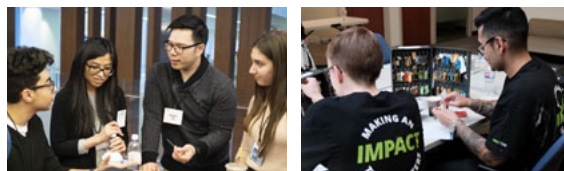
Pilier de la
gouvernance

En un coup d'œil

IMPACT TOUS LES JOURS

Journée Impact

La Journée Impact est une journée consacrée au bénévolat où nous donnons priorité à nos collectivités depuis plus de 20 ans, et nous sommes fiers de cette tradition.



En octobre 2022, nos **professionnels ont été plus de 2 000** à se réunir en personne et virtuellement pour renouer et tisser des liens avec nos collectivités. Les bénévoles ont participé à des séances de mentorat, ont organisé des ateliers et des laboratoires du centre Greenhouse, ont organisé des tests de la qualité de l'eau, ont servi des repas dans des centres communautaires et ont animé des ateliers dans des écoles secondaires canadiennes. Ce ne sont là que quelques-uns des projets Impact qui témoignent de la façon dont nos gens prennent soin les uns des autres et collaborent pour avoir une influence mesurable.

Nos gens profitent aussi des occasions de bénévolat. Ils ont la possibilité de mettre à profit et de perfectionner leurs compétences professionnelles tout en contribuant à des causes communautaires qui leur tiennent à cœur.

« Le bénévolat, ce n'est pas seulement une façon de redonner, c'est aussi un moyen de s'épanouir et de concrétiser sa raison d'être. »

Kay Ampofo
Leader régional de la Journée Impact,
région de l'Atlantique

Voyez nos gens à l'œuvre : [Journée Impact 2022](#)



Pilier commercial

Pilier
environnemental

Pilier social

Pilier de la
gouvernance

En un coup d'œil

DONS EN MILIEU DE TRAVAIL

Nous avons à cœur l'influence de Deloitte dans la collectivité et nous possédons une longue tradition de dons, notamment lors de la campagne annuelle de dons en milieu de travail et d'autres activités de collecte de fonds pendant l'année.

À l'exercice 2023, nous avons recueilli :



Pilier commercial

Pilier
environnemental

Pilier social

Pilier de la
gouvernance

En un coup d'œil

TREMBLEMENTS DE TERRE EN TURQUIE ET EN SYRIE

Les tremblements de terre catastrophiques qui ont frappé la Turquie et la Syrie en février 2023 ont entraîné de grandes difficultés, et nos gens ont voulu aider.

Les gens de notre réseau mondial de cabinets membres, y compris Deloitte Canada, ont pu facilement donner aux organisations sur le terrain : la Croix-Rouge canadienne et la Fédération internationale des Sociétés de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge, les Casques blancs et Ahbap.

Ces dons ont permis de fournir une aide vitale (premiers soins, abris, nourriture et soutien financier) pour les personnes touchées par les conséquences de ces séismes. Certains professionnels ont aussi fait du bénévolat dans les régions touchées et d'autres ont aidé les personnes qui ont dû abandonner leur domicile.



Pilier commercial

Pilier
environnemental

Pilier social

Pilier de la
gouvernance

En un coup d'œil

PRIX ARTISANS ET ARTISANES DU CHANGEMENT COMMUNAUTAIRE

Souligner un service communautaire exemplaire



À l'exercice 2023, nous avons créé les Prix Artisans et artisanes du changement communautaire pour souligner le travail des professionnels au Canada qui ont dépassé les attentes en faisant une différence dans leurs collectivités.

Ces bénévoles, ces leaders et ces innovateurs inspirants favorisent la transformation et incarnent l'essence même de notre raison d'être et de nos valeurs communes.

Leurs initiatives ont permis de lutter contre les inégalités systémiques et de soutenir les groupes marginalisés, en veillant à ce que les personnes issues de communautés vulnérables aient accès à l'éducation, aux ressources en santé mentale et aux possibilités d'emploi. Ces initiatives ont donné aux gens les moyens d'agir et aux collectivités les moyens de prospérer, en favorisant un environnement d'inclusion et de soutien.

Découvrez nos artisans et artisanes du changement et **leur influence**.

Artisans et artisanes du changement communautaire national



Ye'elena Tchana
Crève-Coeur
Innovation sociale



Kay Ampofo
Leadership communautaire émergent



Jennifer Szabo
Leadership communautaire remarquable

Artisans et artisanes du changement communautaire régional



Mikhail Pavlov
Colombie-Britannique



Alyssa Dewar
Prairies



Noor Al-haik
Québec et RCN



Tatyana Sabitova
Ontario



Ritika Saraswat
Atlantique

Pilier commercial

Pilier environnemental

Pilier social

Pilier de la gouvernance

En un coup d'œil

NOTRE PAYS



Pilier commercial

Pilier
environnemental

Pilier social

Pilier de la
gouvernance

En un coup d'œil



Depuis sa création en 2015, le Centre pour l'avenir du Canada de Deloitte cherche à créer un avenir meilleur au Canada en menant des recherches inédites, en rédigeant des documents de leadership éclairé et en préparant des analyses des politiques publiques afin de rehausser le niveau des discussions et des décisions sur des sujets cruciaux pour l'avenir de notre pays.

Nous sommes convaincus qu'il existe des possibilités de rendre notre pays plus prospère et plus résilient. Nous les recherchons pour les étudier et les développer et ainsi contribuer au débat national sur la manière d'assurer un **avenir durable** pour tous les Canadiens.

Cette année, nous avons notamment fait ce qui suit :



Réflexions de jeunes leaders autochtones sur la réconciliation : volume 1 et **volume 2** – Dans le Plan d'action pour la réconciliation, nous nous sommes engagés à rechercher des occasions de collaboration pour soutenir les efforts de réconciliation continus au Canada en copubliant un livre blanc. Nous avons choisi de collaborer avec Canadian Roots Exchange pour faire entendre les voix des jeunes autochtones qui ont participé à la Semaine de défense

de la jeunesse autochtone de l'organisation. Le résultat? Une série de rapports sur les enjeux les plus importants selon eux pour faire progresser les efforts de réconciliation : l'éducation et la transition vers le monde du travail, l'accès aux services de santé, l'environnement et la souveraineté autochtone. Notre objectif est de faire entendre les réflexions des leaders autochtones émergents auprès des décideurs des gouvernements, des entreprises et des secteurs.

Pilier commercial

Pilier
environnemental

Pilier social

Pilier de la
gouvernance

En un coup d'œil



Équité numérique : donner priorité à l'avenir numérique de chaque Canadien

– On ne peut pas tous participer pleinement et équitablement à la transformation numérique de notre société. Dans notre deuxième rapport sur l'équité numérique, nous présentons les efforts qui pourraient améliorer l'accès et la participation au numérique pour tous les Canadiens, et surtout ceux qui font face à des obstacles disproportionnés. Le rapport rassemble les réflexions d'un comité consultatif jouissant d'une vaste connaissance des enjeux liés à l'équité numérique, des entrevues avec des spécialistes de différents secteurs et une enquête menée auprès des Canadiens pour mieux comprendre l'expérience de l'utilisateur final.



Budget fédéral de 2023 : Répondre aux défis d'aujourd'hui et aux occasions de demain

– Conformément à notre objectif de promouvoir les intérêts nationaux, le Centre a analysé les mesures du budget fédéral de cette année visant à relever les défis nationaux les plus pressants : l'abordabilité, les pénuries de main-d'œuvre, la capacité du système de soins de santé, la croissance économique propre et la résilience des chaînes d'approvisionnement. En nous appuyant

sur nos connaissances du secteur pour aborder ces questions, nous affirmons que le Canada jouera un rôle essentiel dans la création d'un avenir énergétique plus propre, le renforcement de la sécurité alimentaire et la fabrication des produits de demain. La main-d'œuvre de notre pays, formée de personnes parmi les plus diversifiées et les plus instruites au monde, apportera des innovations et réalisera les prochaines percées qui alimenteront notre économie.

Le Centre pour l'avenir du Canada continuera à veiller à ce que notre Cabinet oriente le débat sur les sujets les plus importants pour le Canada. Cette démarche est essentielle à notre raison d'être, qui est d'avoir une influence marquante en accélérant et en élargissant l'accès aux connaissances, non seulement pour nos clients et nos gens, mais aussi pour l'ensemble de notre pays.

Pilier commercial

Pilier environnemental

Pilier social

Pilier de la gouvernance

En un coup d'œil

COMMANDITE DU COMITÉ OLYMPIQUE CANADIEN

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.

Nous nous sommes également engagés à accélérer et à élargir l'accès aux connaissances; Deloitte est partenaire fondateur de **Plan de match**, un programme canadien de mieux-être global visant à développer des athlètes complets, qui excellent dans le sport comme dans la vie. Ce partenariat avec le Comité olympique canadien nous a permis de collaborer avec Plan de match afin de créer des événements, d'engager des athlètes et de développer les capacités technologiques nécessaires pour assurer l'adaptabilité du programme. Au cours de la dernière année, **1 767 athlètes** ont participé aux programmes de Plan de match, une hausse de 25 % par rapport à l'an dernier.



Pilier commercial

Pilier environnemental

Pilier social

Pilier de la gouvernance

En un coup d'œil



La **journée canadienne Plan de match**

est un événement annuel phare qui offre une plateforme 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. Dans la foulée du succès du modèle hybride de l'an dernier, l'événement de cette année proposait des conférences et des séances de formation virtuelles, ainsi qu'une formation en personne dans nos bureaux de Vancouver, de Calgary, de Toronto et de Montréal, y compris des ateliers de perfectionnement des compétences et des événements de réseautage.

Témoignages de participants

« En tant que membre de l'équipe nationale, l'une des choses les plus importantes que j'ai apprises lors de la journée canadienne Plan de match est de faire du réseautage de manière délibérée et de me présenter de façon à laisser une impression durable sur les gens que je rencontre dans un contexte professionnel. »

« Je recommanderais certainement cet événement et le programme Plan de match dans son ensemble, puisqu'il donne aux athlètes une vision différente du perfectionnement professionnel, de ce qu'il faut faire lors des entrevues et de la façon de se présenter en tant qu'athlète qui intègre le monde du travail. »

Pilier commercial

Pilier
environnemental

Pilier social

Pilier de la
gouvernance

En un coup d'œil



Témoignage de participant

« Le but de la journée canadienne Plan de match est de donner aux athlètes l'occasion de perfectionner leurs compétences, de se concentrer sur leurs possibilités de carrière et de réseauter. Ce que j'ai appris de plus utile, c'est que les compétences des athlètes sont transférables, et que je peux utiliser ma compétitivité et mon dynamisme pour me distinguer en tant qu'athlète même dans le monde du travail. »



Nous croyons que Deloitte a une responsabilité non seulement envers le milieu des affaires, mais aussi pour inspirer et aider les athlètes canadiens, pendant et après leur carrière axée sur la performance, à bâtir un avenir meilleur pour eux-mêmes, leurs collectivités et le Canada dans son ensemble. Nous croyons que nous avons une influence marquante en faisant la promotion d'une vie plus saine et plus active au Canada, où l'excellence sur le terrain se traduit par la réussite dans la vie.



Pour en savoir plus sur l'événement de 2023, **visionnez cette courte vidéo**.

Pilier commercial

Pilier
environnemental

Pilier social

Pilier de la
gouvernance

En un coup d'œil

ENGAGEMENT ENVERS LES OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE DE L'ONU



Dans le cadre du Programme de développement durable à l'horizon 2030 adopté par tous les pays membres en 2015, les Nations Unies ont ciblé 17 objectifs de développement durable et ont invité les gouvernements, les sociétés et les entreprises à les réaliser d'ici 2030. Conformément aux engagements de Deloitte envers la société et au travail que nous effectuons pour nos collectivités, nous nous concentrons sur l'investissement et la promotion des cinq objectifs suivants afin de contribuer à la création d'un Canada meilleur :



Éducation de qualité



Égalité entre les sexes



Travail décent et croissance économique



Inégalités réduites



Mesures pour lutter contre les changements climatiques

Pilier commercial

Pilier environnemental

Pilier social

Pilier de la gouvernance

En un coup d'œil



Pilier de la gouvernance



Pilier commercial

Pilier
environnemental

Pilier social

**Pilier de la
gouvernance**

En un coup d'œil

PILIER DE LA GOUVERNANCE

Pour incarner notre raison d'être et nos valeurs communes, nous devons mettre en place une bonne stratégie et de bonnes pratiques de gouvernance. Nous avons mis tout en œuvre pour motiver tous les membres de notre Cabinet à adopter des pratiques commerciales responsables et à mener leurs activités de façon éthique et transparente.



En tant qu'entité réglementée, Deloitte occupe une place unique dans l'écosystème commercial canadien. Pour répondre aux exigences, nous avons mis en place des lignes directrices permettant de maintenir notre indépendance et de gérer les risques. Nous appliquons un processus rigoureux de gestion des risques, de conformité et de confidentialité des données afin de garantir un service de la plus haute qualité à nos clients et aux collectivités que nous servons. Le meilleur moyen de nous responsabiliser dans ces domaines, c'est de mesurer l'efficacité de ces pratiques.



Pilier commercial

Pilier
environnemental

Pilier social

**Pilier de la
gouvernance**

En un coup d'œil

PRATIQUES COMMERCIALES RESPONSABLES

Nos pratiques commerciales responsables résument notre approche commerciale, qui englobe nos valeurs fondamentales et les engagements que nous avons pris pour demeurer une **institution de confiance**.

Dans le cadre de nos communications, nous visons d'abord à motiver nos gens à adopter une attitude responsable en affaires, tout en favorisant la confiance en Deloitte en tant qu'influence positive dans le monde. Ces principes fondamentaux forment la base de nos processus décisionnels concernant nos gens, la société, nos clients et le monde dans son ensemble. En respectant ces valeurs, nous veillons à préserver notre éthique et notre transparence ainsi qu'à protéger notre marque.



Pilier commercial

Pilier
environnemental

Pilier social

**Pilier de la
gouvernance**

En un coup d'œil

PRATIQUES COMMERCIALES RESPONSABLES

Maintien de l'éthique et de la transparence

Le code d'éthique de Deloitte est notre boussole éthique et guide tout ce que nous faisons. Les comportements éthiques ne sont pas négociables.

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, 98 % 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 en faisant la promotion de la transparence. Tous nos gens sont tenus de suivre les formations sur la lutte contre la discrimination, le harcèlement et la corruption. Pour garantir un environnement ouvert, nous proposons de nombreux canaux au moyen desquels les professionnels, les associés et les tiers peuvent signaler de possibles cas d'inconduite. Notre ligne d'assistance déontologique permet de signaler ces cas de façon anonyme, encourageant les gens à s'exprimer s'ils sont témoins ou victimes d'un comportement qui va à l'encontre de notre code d'éthique.

Durant l'exercice 2023, nous avons reçu 174 signalements par ces canaux, ce qui démontre que nos gens sont prêts à utiliser nos systèmes de signalement. Parmi ces signalements, 129 étaient

liés à des allégations de cas d'inconduite, 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.



qui nous est accordée et être leader dans notre profession, à titre d'**institution de confiance**.

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, demeurer dignes de la confiance



Pilier commercial

Pilier
environnemental

Pilier social

**Pilier de la
gouvernance**

En un coup d'œil

PRATIQUES COMMERCIALES RESPONSABLES

Protéger notre marque et maintenir la confiance du public

En tant qu'entité réglementée, Deloitte bénéficie d'une position unique et respectée dans le secteur.



Les marchés se fient aux travaux d'audit que nous réalisons pour les organisations publiques et privées du Canada. Cette **confiance accordée par le public** nous oblige à protéger notre marque en faisant preuve d'une indépendance inébranlable et en adoptant des pratiques efficaces de gestion des risques.

Notre engagement inébranlable à perpétuer notre réputation d'intégrité, de qualité et d'indépendance est au cœur de notre esprit concurrentiel. Nous faisons preuve de discernement et d'objectivité, et travaillons activement dans l'intérêt de nos clients et de nos collectivités.



Pilier commercial

Pilier
environnemental

Pilier social

**Pilier de la
gouvernance**

En un coup d'œil



À mesure que nous diversifions nos secteurs d'activité, nos produits et nos segments de clientèle, et en raison des progrès rapides des technologies d'intelligence artificielle, il est de plus en plus complexe d'accepter de nouveaux clients et mandats. Les nouvelles possibilités commerciales soulèvent souvent des questions quant à leur conformité avec notre raison d'être et l'intérêt collectif. En conséquence, la décision d'accepter, de limiter ou de refuser ces associations doit reposer sur plusieurs points de vue.

C'est pour cette raison que nous avons créé un groupe d'évaluation chargé de déterminer si une mission peut être acceptée. Le Comité de l'intérêt public évalue aussi les clients et les missions et établit si les mandats soutiennent véritablement l'intérêt public.

Au fil de nos missions et de nos relations d'affaires, nos gens acquièrent une grande compréhension de l'importance de maintenir une indépendance tant sur le plan professionnel que sur le plan personnel. Collaborer avec différentes entreprises exige de préserver notre indépendance professionnelle, conformément aux normes du secteur et aux exigences réglementaires qui régissent leurs services et nos relations. Notre principal objectif est de protéger la réputation et la marque de Deloitte tout en soutenant notre stratégie d'affaires.

Pour respecter les normes les plus strictes de qualité du travail, nous appliquons des lignes directrices rigoureuses de risque et de conformité. Nous offrons des services en toute objectivité, ce qui est essentiel pour maintenir un climat de confiance et respecter les engagements que nous prenons les uns envers les autres, envers nos clients, envers les organismes de réglementation et envers les collectivités que nous servons.



Nous sommes des professionnels et, à ce titre, le maintien de l'indépendance personnelle est une responsabilité de premier ordre pour nous. Elle reflète notre engagement indéfectible à être la première instance de protection de notre réputation, de notre intégrité et de notre crédibilité. Pour garantir le respect de nos programmes d'indépendance, nous favorisons une culture de soutien au moyen d'initiatives de coaching et de mentorat, d'un renforcement de la conformité tout au long de l'année et de vérifications annuelles de la conformité pour les membres de notre équipe. Ces mesures permettent à nos gens de répondre efficacement aux exigences de nos protocoles d'indépendance.

Pilier commercial

Pilier
environnemental

Pilier social

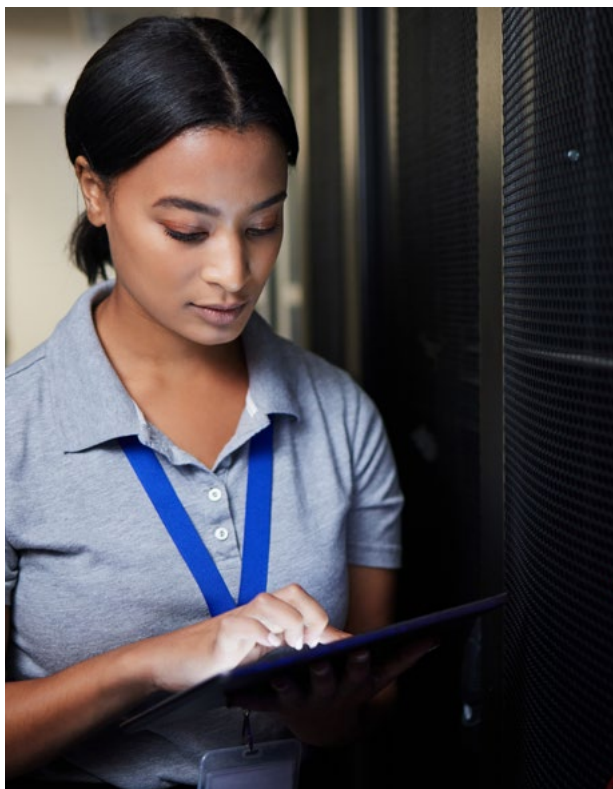
**Pilier de la
gouvernance**

En un coup d'œil

PRATIQUES COMMERCIALES RESPONSABLES

Confidentialité et utilisation éthique des données

En cette ère du numérique, les données sont devenues une ressource précieuse qui est recueillie, analysée et utilisée pour orienter les décisions d'affaires.



Nous savons qu'il nous incombe de protéger la confidentialité des données que nous possédons, de tenir les promesses que nous faisons à nos clients, à nos gens et à nos collectivités, et de respecter nos normes en tant qu'**institution de confiance**. Nous estimons également que l'utilisation éthique des données et l'importance stratégique de la confidentialité sont des éléments essentiels de ces promesses.

La protection des renseignements personnels se trouve au cœur de nos valeurs. Elle est ancrée dans notre code d'éthique et renforcée par la supervision du Comité de direction et du Conseil d'administration de Deloitte. Notre ligne directrice sur la protection des renseignements personnels constitue la pierre angulaire de notre programme de confidentialité, qui est conçu pour respecter les exigences du réseau de Deloitte, les

principes de confidentialité dès la conception, les obligations contractuelles et les lois applicables de protection des données. Notre ligne directrice couvre la collecte, l'utilisation et la divulgation des renseignements personnels de nos gens et de nos clients et exige des évaluations des répercussions pour faire en sorte que la confidentialité soit prise en compte à chaque étape du développement d'un programme ou d'une application.

Nous croyons fermement que nos gens sont collectivement responsables de la protection des renseignements personnels et du maintien de la confidentialité conformément à toutes nos lignes directrices de confidentialité. La conformité est une condition d'emploi et de partenariat, et elle est rendue possible grâce à une sensibilisation continue et à la mise en œuvre de contrôles physiques, techniques et administratifs.



Pilier commercial

Pilier
environnemental

Pilier social

**Pilier de la
gouvernance**

En un coup d'œil



La protection des renseignements personnels et confidentiels favorise l'innovation responsable. Tandis que nous accueillons favorablement le potentiel de transformation de l'IA générative, nous restons pleinement sensibles aux risques posés par les tactiques accélérées d'ingénierie sociale. En réponse, nous avons mis en place des initiatives de formation complètes et des simulations régulières d'hameçonnage afin que tous les professionnels soient bien préparés et vigilants face aux menaces potentielles.

En observant les normes les plus strictes de protection, de confidentialité et de sécurité, nous nous efforçons de promouvoir une culture de confiance et de fiabilité pour nos gens, nos clients et les détenteurs de droits. Notre engagement envers l'utilisation éthique des données, la confidentialité stratégique et l'innovation responsable ne représente pas seulement la bonne chose à faire; il est essentiel pour établir et maintenir un lien de confiance dans le monde numérique d'aujourd'hui.



La protection des renseignements personnels se trouve au cœur de nos valeurs. Elle est ancrée dans notre code d'éthique et renforcée par la supervision du Comité de direction et du Conseil d'administration de Deloitte.

Pilier commercial

Pilier
environnemental

Pilier social

**Pilier de la
gouvernance**

En un coup d'œil

En un coup d'œil



Pilier commercial

Pilier
environnemental

Pilier social

Pilier de la
gouvernance

En un coup d'œil

POINTS SAILLANTS RELATIFS AUX FACTEURS ENVIRONNEMENTAUX, SOCIAUX ET DE GOUVERNANCE AU COURS DE L'EXERCICE 2023



PILIER ENVIRONNEMENTAL



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

Progrès par rapport aux cibles

- Portées 1 et 2 : **réduction de 70 %** par rapport au niveau de référence de l'exercice 2019
- Émissions de portée 3 liées aux voyages des employés temps plein : **réduction de 66 %** par rapport au niveau de référence de l'exercice 2019
- Approvisionnement : **électricité totalement renouvelable** pour les installations



Notre **Réseau des champions verts** compte maintenant plus de **1 250 membres**



Durant le **Mois de la Terre**, nos gens ont fait plus de **600 heures** de bénévolat dans le cadre d'initiatives environnementales

EFFECTIF



Associés : 1 063
Professionnels : 13 418
Effectif total : 14 481

REVENUS



3 968 450 \$
en milliers de dollars canadiens

WORLDCLASS



Au cours de l'exercice 2023, le Canada et le Chili ont eu une incidence sur la vie de **99 860** personnes grâce à l'initiative WorldClass.

Depuis 2017, nous avons aidé **1 648 484** personnes, et notre objectif est de deux millions

DIVERSITÉ, ÉQUITÉ ET INCLUSION



Associés

1 % Autochtones
36 % Femmes
19 % Membres d'un groupe racisé
1 % Noirs
1 % Personnes handicapées
1 % Membres des communautés 2SLGBTQIA+

Nouveaux associés

1 % Autochtones
44 % Femmes
30 % Membres d'un groupe racisé
2,5 % Noirs
1 % Personnes handicapées
2 % Membres des communautés 2SLGBTQIA+

Ensemble du Cabinet

1 % Autochtones
51 % Femmes
36 % Membres d'un groupe racisé
3 % Noirs
1 % Personnes handicapées
3 % Membres des communautés 2SLGBTQIA+

Pilier commercial

Pilier environnemental

Pilier social

Pilier de la gouvernance

En un coup d'œil

POINTS SAILLANTS RELATIFS AUX FACTEURS ENVIRONNEMENTAUX, SOCIAUX ET DE GOUVERNANCE AU COURS DE L'EXERCICE 2023



APPRENTISSAGE ET PERFECTIONNEMENT



Étapes importantes:
1 330 leaders nouvellement promus ont participé à des programmes de carrière stratégiques

Intégration : plus de 2 900 recrues ont participé à l'expérience d'intégration de l'Université Deloitte – Nord

14 000 personnes (animateurs et participants) ont participé à **150** programmes de l'Université Deloitte – Nord

Développement du leadership :
135 membres des équipes de comptes ont participé à l'atelier de maître *Prioriser la valeur pour le client*

25 associés chevronnés ont participé au programme pilote de préparation au rôle d'administrateur

Programmes de DEI :
nous avons lancé un programme phare, *Respect et inclusion*

COMMUNAUTÉ



340 000 \$ remis à **68** étudiants dans le cadre des **bourses d'études Élan**; chaque étudiant s'est aussi fait proposer un stage de quatre mois au Cabinet

125 000 \$ en missions pro bono auprès d'**organisations appartenant à des Noirs** et dans le cadre d'autres initiatives

Depuis 2017, nous avons soutenu directement **108 étudiants autochtones** dans leur parcours d'études postsecondaires ou leur parcours professionnel

Nous avons été **commanditaire platine** des Jeux autochtones de l'Amérique du Nord de 2023

Notre ratio des dépenses auprès de fournisseurs autochtones a atteint 5 % du total des dépenses d'approvisionnement applicables

Deloitte reste déterminé à respecter le **Plan d'action sur l'accessibilité**, lancé en 2021

DONNER DU TEMPS ET DE LA VALEUR À LA COLLECTIVITÉ



9,5 M\$ en dons recueillis, y compris durant notre campagne annuelle de dons en milieu de travail
8,7 M\$ en heures de bénévolat et de services pro bono

45 022 heures dans le cadre d'activités de bénévolat et pro bono dans la collectivité

JOURNÉE PLAN DE MATCH



1 767 athlètes ont participé aux programmes de la journée Plan de match, une hausse de **25 %** par rapport à l'an dernier

PILIER DE LA GOUVERNANCE



Dans notre plus récent sondage sur l'éthique, **98 %** des participants ont déclaré que Deloitte était un milieu de travail éthique

Pilier commercial

Pilier environnemental

Pilier social

Pilier de la gouvernance

En un coup d'œil



La présente publication ne contient que des renseignements généraux, et Deloitte n'y fournit aucun conseil ou service professionnel dans les domaines de la comptabilité, des affaires, des finances, des placements, du droit ou de la fiscalité, ni aucun autre type de service ou conseil. Ce document ne remplace pas les services ou conseils professionnels et ne devrait pas être utilisé pour prendre des décisions ou mettre en oeuvre des mesures susceptibles d'avoir une incidence sur vos finances ou votre entreprise. Avant de prendre de telles décisions ou mesures, vous devriez consulter un conseiller professionnel compétent. Deloitte ne pourra être tenu responsable des pertes que pourrait subir une personne ou une entité qui se fie à la présente publication.

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 412 000 professionnels de Deloitte, dont plus de 14 000 font partie du cabinet canadien, veuillez nous suivre sur [LinkedIn](#), [X \(anciennement Twitter\)](#), [Instagram](#) ou [Facebook](#).

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

Conçu et produit par l'agence de marketing | Deloitte Canada. 23-7907051