

Deloitte.



**Influence et avenir.
Ici et maintenant.**

Rapport 2019 sur la responsabilité
d'entreprise, Deloitte Canada



Table des matières

Introduction	2
Message de la haute direction	4
À propos de nous	7
Collectivité	14
Nos gens	28
Développement durable	38
Notre façon de travailler	44
Conclusion	49
Les objectifs de développement durable	50
Personne-ressource	56





Introduction

La quatrième révolution industrielle a accéléré la prolifération des technologies et de la numérisation dans plus d'aspects de notre vie que nous n'aurions pu l'imaginer. Cela a assurément fait naître des possibilités incroyables, mais en même temps créé un écart important et grandissant en ce qui concerne l'état de préparation pour prendre part à l'économie de la prochaine génération. À l'échelle mondiale, des millions de personnes ne possèdent pas l'éducation et les compétences nécessaires pour réaliser pleinement leur potentiel, et elles sont ainsi laissées pour compte.

Deux millions d'avenirs

À mesure que l'intelligence artificielle et d'autres technologies de pointe continuent de se répandre dans des aspects de plus en plus nombreux des affaires, elles changent non seulement notre façon de servir nos clients, mais aussi nos propres façons de travailler. Elles créent de nouvelles considérations d'ordre éthique et soulignent l'impératif commun de préparer la prochaine génération à exceller.

Chez Deloitte, nous sommes en excellente position pour combler les lacunes émergentes en matière d'éducation et de compétences. Nous saisissons l'occasion de requalifier et de former la main-d'œuvre de l'avenir en ayant une influence sur les clients et les collectivités de partout dans le monde et en formant nos gens pour qu'ils deviennent les meilleurs leaders au monde.

C'est pourquoi Deloitte a conçu *WorldClass*, une initiative mondiale qui consiste à utiliser notre atout le plus important — les compétences, les talents et l'expérience de nos professionnels — pour aider les gens à acquérir des compétences professionnelles et améliorer l'accès à l'éducation et aux occasions nécessaires pour réussir au sein d'une économie qui évolue rapidement. Deloitte s'est fixé comme objectif mondial d'avoir une influence positive sur 50 millions de personnes dans le monde d'ici 2030, au moyen d'actions en matière d'éducation et de perfectionnement des compétences.

Afin de contribuer au projet mondial *WorldClass*, Deloitte Canada s'est engagé à avoir une influence positive sur deux millions de personnes au Canada et au Chili.

Le présent rapport souligne nos investissements liés à la responsabilité d'entreprise et nos réalisations au cours de l'exercice 2019 (qui va du 1^{er} juin 2018 au 31 mai 2019).

Il s'agit nécessairement d'un retour sur le dernier exercice, mais il présente également un aperçu des objectifs, des cibles et des valeurs qui nous guideront dans les prochaines années dans la poursuite de notre véritable objectif — avoir une influence marquante auprès de nos gens, de nos clients et de nos collectivités.

Nos gens ont tous l'occasion d'incarner notre vision. Le rapport présente nos histoires, faisant le récit réel de l'influence que les gens de Deloitte ont eue tout au long de l'exercice en mettant de l'avant notre atout le plus important, nos compétences professionnelles, comme principal instrument pour générer des changements positifs.



Message de la haute direction

Avoir une influence marquante auprès de nos gens, de nos clients et de nos collectivités est au cœur de ce que fait Deloitte tous les jours. Nos activités et les décisions que nous prenons sont centrées sur cet objectif.

En effet, nous sommes déterminés à promouvoir continuellement une culture où chacun des membres de notre équipe se sent engagé, inclus et habilité à avoir une influence de manière à améliorer les résultats pour l'ensemble des Canadiens et des Chiliens — dont les deux millions que nous toucherons directement d'ici 2030. Voilà en quoi consiste notre objectif.

Avoir une influence positive sur deux millions d'avenirs est à notre portée.

En mettant à profit l'expérience et la passion collectives de ses gens, le Cabinet continue de faire pression pour que des progrès soient accomplis. Nous sommes déterminés à utiliser nos compétences, notre expérience et notre rayonnement international pour habiliter plus de gens par des investissements dans des activités pro bono, le bénévolat axé sur les compétences, le leadership éclairé, l'enseignement et le mentorat. Notre principale priorité est de combler l'écart considérable entre les innovations technologiques et l'état de préparation de millions de personnes afin de prendre part à cette ère nouvelle que l'on appelle la quatrième révolution industrielle.

Nous sommes convaincus que de meilleurs résultats sont possibles et qu'il est essentiel que nous prenions les choses en main pour faire des avancées. C'est pourquoi nous évaluons attentivement nos progrès par rapport à *WorldClass* — l'initiative mondiale de Deloitte visant à avoir une incidence sociale favorable. Notre engagement à l'égard de ce projet nous permet de constater nous-mêmes les progrès que nous réalisons pour préparer l'avenir de deux millions de personnes d'ici 2030 afin de répondre aux exigences de l'avenir du travail.

En lisant le rapport, vous en apprendrez davantage sur nos gens et sur la façon dont ils contribuent à inspirer des gestes positifs par le truchement d'objectifs communs. J'espère que vous saisissez ce que nous pouvons accomplir lorsque nous mettons en pratique nos compétences et nos connaissances dans le but de bâtir un avenir prometteur pour le Cabinet, pour nos gens et pour nos collectivités.

Cordialement,

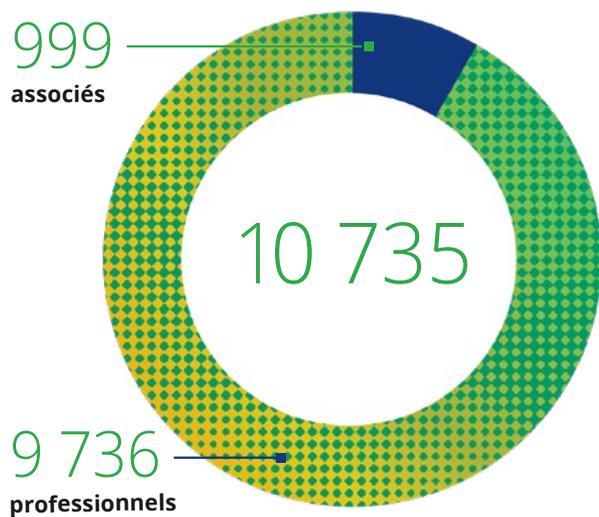


Anthony Viel

Associé directeur général et chef de la direction
Deloitte Canada



À propos de nous



Effectif du Cabinet à l'exercice 2019



Revenus du Cabinet pour l'exercice 2019

Définition de notre cadre de responsabilité d'entreprise

Alors que nous nous efforçons de créer un avenir meilleur pour la prochaine génération, Deloitte a élaboré un cadre de responsabilité d'entreprise qui mesure l'influence du Cabinet selon quatre piliers : nos collectivités, nos gens, le développement durable et notre façon de travailler.



Nos collectivités

Utiliser nos compétences professionnelles pour supprimer les obstacles à l'éducation, à l'emploi et à l'inclusion



Nos gens

Créer une culture de haut rendement et préparer les leaders de demain



Le développement durable

Surveiller et atténuer notre impact sur l'environnement



Notre façon de travailler

Respecter les normes professionnelles et éthiques les plus élevées



OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

Faire progresser les objectifs de développement durable des Nations Unies

Deloitte Canada commandite et appuie le Réseau canadien du Pacte mondial des Nations Unies, qui encourage la citoyenneté responsable et la réalisation des objectifs de développement durable des Nations Unies.

Les objectifs de développement durable sont entrés en vigueur en janvier 2016. Également appelés objectifs mondiaux, ils somment les gouvernements, la société et les entreprises de s'engager à résoudre les 17 problèmes les plus sérieux dans le monde d'ici 2030. Après mûre réflexion, Deloitte Canada s'est engagé à faire progresser les objectifs 4, 5, 8 et 10.



OBJECTIF 4 :
Accès
à une
éducation
de qualité



OBJECTIF 5 :
Égalité
entre les
sexes



OBJECTIF 8 :
Travail
décent et
croissance
économique



OBJECTIF 10 :
Réduction
des inégalités

Un résumé des initiatives de Deloitte qui contribuent à faire progresser les nombreuses cibles prioritaires à l'égard desquelles nous nous sommes engagés dans le cadre de ces quatre objectifs de développement durable se trouve à la fin du rapport.



À l'exercice 2019, Deloitte a contribué au *Guide des pratiques émergentes des objectifs de développement durable* (en anglais seulement), publié conjointement par le Réseau canadien du Pacte mondial et Affaires mondiales Canada. Notre présentation explique comment nous faisons progresser l'objectif de développement durable n° 4, Accès à une éducation de qualité, par le truchement de nos initiatives *WorldClass* au Canada.

[Lire le guide](#)

Nous effectuons par ailleurs le suivi de paramètres environnementaux liés à la consommation de papier, à la consommation d'énergie et aux déplacements, qui sont présentés de façon globale dans le rapport annuel sur l'incidence mondiale (Global Impact Report) de Deloitte.

Reconnaissance de nos réalisations

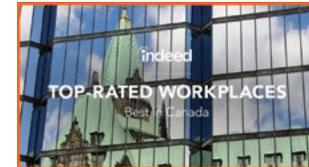
Nous sommes très fiers de nos réalisations et du travail pour lequel nous avons été reconnus pour l'exercice 2019.



Deloitte a obtenu la certification *Great Place to Work®*, au Canada



Maclean's a classé Deloitte parmi les meilleurs employeurs au Canada (*Canada's Top Student-ranked Employers*) en 2018



Deloitte est classé par Indeed parmi les meilleurs lieux de travail au Canada en 2018 (*2018 Top-Rated Workplaces in Canada*)



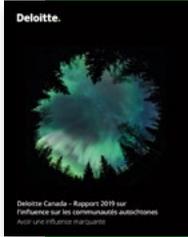
Deloitte a obtenu le prix dans la catégorie Entreprises lors du *Great Valentine Gala* de 2019 de la Canadian Foundation for Physically Disabled Persons



Deloitte est l'une des meilleures entreprises au Canada en 2019, selon LinkedIn



Deloitte est honoré d'être désigné par Universum comme l'un des employeurs les plus intéressants en 2018 (*2018 Most Attractive Employers*) dans la catégorie Affaires



Au cours de l'exercice 2019, nous nous sommes engagés à produire le premier **Rapport sur l'influence sur les communautés autochtones** de Deloitte Canada, qui a été publié en juin 2019. Ce rapport s'inspire d'un rapport de la Commission de vérité et réconciliation (www.trc.ca) qui sommait les gouvernements, les entreprises et les citoyens du Canada d'agir. Misant sur l'engagement de Deloitte à avoir une influence marquante, le Cabinet a répondu à l'appel et entrepris des démarches de réconciliation avec les peuples autochtones du Canada. Le rapport fait état des progrès que nous avons réalisés jusqu'à maintenant.

[Lire le rapport](#)

Le premier rapport au Canada, Rapport sur l'influence sur les communautés autochtones, présente des histoires de nos gens qui apportent des contributions positives dans leurs collectivités et de groupes de Deloitte qui offrent de nouveaux points de vue et stimulent des changements positifs. Le rapport confirme par ailleurs notre engagement à investir dans nos partenariats et nos relations avec les peuples autochtones, de même qu'à collaborer avec ceux-ci pour créer et partager des occasions.

Nous continuerons à l'avenir de prendre part activement aux démarches de réconciliation en élaborant le Plan d'action pour la réconciliation de Deloitte, qui présentera les mesures et les engagements que prendra le Cabinet pour intégrer la réconciliation dans ses activités quotidiennes.

Il y a beaucoup à faire, mais ce travail est crucial puisque la réconciliation est essentielle à la prospérité de notre pays.





Découvrez comment le réseau mondial de cabinets de Deloitte démontre une nouvelle façon de penser et d'agir, redéfinit ce que représente la réussite, remet en question les attentes, brouille les frontières et les responsabilités, et donne l'exemple aux autres. Lisez notre **Rapport sur l'incidence mondiale de Deloitte** de 2019 (en anglais seulement), qui comprend le tableau de l'indice GRI (Global Reporting Index), les mesures du rendement mondiales, ainsi que notre réponse de 2018 au projet mondial de divulgation des émissions carbone (Carbon Disclosure project (CDP) Worldwide).

[Lire le rapport](#)

CANADA
À
175

L'initiative Le Canada à 175 ans de Deloitte est un programme de recherche pluriannuel qui vise à stimuler des discussions cruciales sur l'avenir du pays entre les gouvernements, les entreprises et les citoyens du Canada. Visitez **le site Canada175** pour prendre connaissance de nos recherches sur divers enjeux que les organisations de premier plan doivent aborder pour assurer leur réussite future.

Influence et avenir. Ici et maintenant.

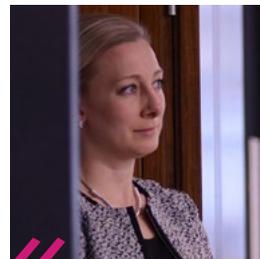
Collectivité

L'engagement de Deloitte à avoir une influence positive sur deux millions d'avenirs par l'éducation et le renforcement des compétences est un exemple des mesures audacieuses que nous jugeons nécessaires pour que le Canada demeure un pays prospère et inclusif pour les générations futures.



Nos initiatives communautaires évoluent, propulsées par des enjeux de société de plus en plus complexes, une main-d'œuvre qui s'attend à ce qu'on lui donne les moyens de favoriser des changements positifs, et une conscience grandissante de la puissance des partenariats. Nous avons atteint un point de non-retour dans la transition de la philanthropie classique à un système de valeur partagée axé sur le marché. Selon ce modèle, les entreprises, les gouvernements et les organismes communautaires collaborent pour s'attaquer aux enjeux de société, motivés par le désir de réussite mutuelle sur le plan économique et social.

Chez Deloitte, l'intégration et l'harmonisation de nos compétences et de notre savoir-faire dans l'ensemble de nos programmes de bénévolat contribuent à encourager la participation à des initiatives importantes et durables. En dirigeant un projet de bénévolat ou une mission pro bono ou en y participant, nos gens ont une incidence sociale mesurable, tout en renforçant leurs compétences, leurs réseaux et leur leadership.



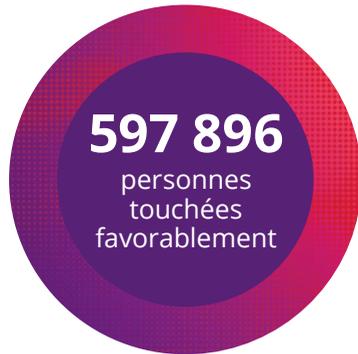
La cocréation est la prochaine étape des partenariats pour le bien commun. Plus durable et plus marquante qu'un don ou une initiative, elle désigne ce que nous pouvons accomplir lorsque les entreprises, les organismes communautaires et les gouvernements collaborent afin de créer une solution mutuellement avantageuse. Cette approche de valeur partagée se situe au cœur des partenariats sociaux que Deloitte a créés au cours du dernier exercice. »

— Sarah Chapman, directrice de service,
Conseils en gestion des risques, et leader nationale,
Responsabilité d'entreprise et durabilité

Dans le cadre de nos efforts visant à créer une valeur partagée pour toutes les parties prenantes, une chose demeure constante : qu'il s'agisse de bénévolat ou de missions pro bono, d'initiatives de mentorat ou de tutorat en alphabétisation, les gens de Deloitte sont habilités à mettre à profit leurs compétences professionnelles. C'est ainsi que nous atteindrons l'objectif de notre initiative WorldClass, qui est d'avoir une influence positive sur deux millions de vies.

Progresser vers l'atteinte de notre objectif WorldClass

Au cours de l'exercice 2019, le deuxième où nous avons mis en œuvre des programmes d'engagement communautaire WorldClass, nous avons eu une influence positive sur l'avenir de 597 896 personnes.



Cela représente le nombre total de personnes, à l'extérieur de Deloitte, qui ont été touchées de façon positive, directement ou indirectement, par les programmes liés à l'initiative WorldClass au Canada.

Une personne est directement touchée lorsqu'elle obtient du soutien individuel ou participe à des interactions en personne avec des professionnels de Deloitte, ou qu'elle en bénéficie. Le soutien indirect fait référence aux cas où nous aidons un organisme communautaire à renforcer sa capacité d'aider les autres, au moyen d'activités pro bono comme la consultation, la création d'une solution technologique ou le versement d'un don en argent.



En collaboration avec la Coalition mondiale des entreprises pour l'éducation (Global Business Coalition for Education), Deloitte a rédigé le rapport **Preparing tomorrow's workforce for the Fourth Industrial Revolution. For business: A framework for action** (en anglais seulement), qui met en lumière les occasions, pour le milieu des affaires, de combler les lacunes en matière de compétences chez les jeunes et de former la main-d'œuvre de l'avenir.

[Lire le rapport](#)



Dans le cadre de ses efforts visant à faire progresser l'objectif de développement durable n° 4 des Nations Unies, Accès à une éducation

de qualité, Deloitte s'associe au programme Jeunes Entreprises (JE) dans plusieurs villes canadiennes. Des bénévoles de JE du secteur privé enseignent aux élèves la littératie financière et l'entrepreneuriat, et les préparent au milieu de travail. Grâce à notre partenariat avec JE, nous touchons plus de 7 000 élèves par année au pays — qui représentent 7 000 des deux millions d'avenirs que nous influencerons par le truchement des initiatives WorldClass au Canada. Regardez **la vidéo JA WorldClass**, qui présente quelques-unes des personnes qui ont bénéficié du programme.

[Regarder la vidéo](#)



Ce fut une expérience formidable, au cours des dernières années, de guider ces jeunes esprits et de les préparer pour un avenir où il sera primordial de posséder des aptitudes techniques. Parallèlement, nous offrons du mentorat aux élèves afin de les aider à perfectionner leurs compétences en relations interpersonnelles et en leadership, ce qui leur sera utile dans leur vie professionnelle et dans d'autres dimensions de leur vie. Je suis par ailleurs convaincue que j'ai au moins appris autant des élèves, sinon plus, qu'ils ont appris de moi! Dans le cadre de mon rôle de conseillère principale auprès du programme Entreprise Étudiante de JE, j'ai également développé ma confiance, mon réseau, mon style de leadership et mon esprit d'équipe, ce qui s'est avéré avantageux pour le travail auprès de mes clients. Je résume mon expérience en disant que la participation au programme JE est l'une des meilleures choses que j'ai réalisées sur le plan professionnel! »

— **Milana Micanovic, conseillère principale de Deloitte auprès de JE, Toronto**



PLAN DE MATCH

Parrainé par

Deloitte.

Deloitte est fier d'être le partenaire fondateur de **Plan de match**, un programme de transition et de mieux-être pour les athlètes de haut niveau. Chaque année, Plan de match fournit à 3 000 athlètes d'équipes nationales des outils, comme le réseautage et la rédaction d'un curriculum vitae, pour poursuivre l'excellence pendant et après leur carrière sportive tout en préparant leur vie après le sport. À titre de prolongement de ce programme, nous étions enthousiastes d'organiser la deuxième « Journée nationale de plan de match » dans sept bureaux de Deloitte au pays au cours de l'exercice 2019. Plus de 60 athlètes olympiques, paralympiques et autres athlètes d'équipes nationales ont participé à cette séance de planification de carrière qui incluait des activités de réseautage, de jumelage et de perfectionnement des compétences en techniques d'entrevue avec plus de 100 bénévoles de Deloitte.

Avoir une influence marquante *tous les jours*

Chez Deloitte, nous avons adopté la mentalité selon laquelle nous pouvons avoir « une influence marquante *tous les jours* » et c'est ainsi que nous appelons notre modèle de bénévolat soutenu et significatif toute l'année. Qu'il s'agisse d'offrir du coaching de carrière aux Néo-Canadiens, du mentorat en matière d'entrepreneuriat ou de l'aide à l'alphabétisation, nos gens sont habilités à mettre à profit leurs compétences pour aider les autres tout au long de l'année.

Nous continuons d'accroître nos investissements en temps et en compétences professionnelles afin de maximiser notre influence sociale.

Au cours de l'exercice 2019,
les gens de Deloitte ont consacré

21 640 heures

à des initiatives de bénévolat axé sur les
compétences, une

hausse de 58 %

par rapport à l'exercice précédent.

Les projets de bénévolat axé sur les compétences comprennent des activités de mentorat qui ont une incidence individuelle directe, de même que de courts ateliers de services professionnels bénévoles qui visent à aider nos partenaires communautaires à relever leurs défis d'entreprise.



Les « accompagnateurs-tuteurs » de Deloitte aident de jeunes élèves à réussir

Les adjoints de direction de Deloitte ont une grande influence, avec plus de 60 collègues de partout au Canada qui travaillent bénévolement, dans le cadre du programme TutorMate, dans deux écoles aux ressources limitées de Scarborough et de la Première Nation de Wikwemikong, en Ontario.



TutorMate est un programme d'alphabétisation en ligne administré par l'organisme à but non lucratif Innovations for Learning, qui aide des

milliers de jeunes élèves à apprendre à lire. Deloitte est le premier partenaire d'affaires canadien du programme. **Regardez notre vidéo** pour savoir de quelle façon ce programme de bénévolat a une influence positive non seulement sur les élèves, mais également sur les bénévoles de Deloitte.

[Regarder la vidéo](#)



Mon mentoré avait six ans — un petit moulin à paroles adorable et drôle qui s'appelait Joey. Il n'aimait pas lire. Il n'aimait pas écouter. Il se laissait distraire facilement et il était très timide au début.

Lors de notre deuxième séance, il est devenu évident qu'il éprouvait des difficultés et j'ai par conséquent décidé de lui consacrer plus de temps et de doubler nos séances hebdomadaires. À la cinquième ou sixième séance, il avait baissé la garde et il commençait à s'épanouir. Nous avons adopté une solide routine et il est devenu de plus en plus heureux de me parler et de me faire la lecture. Je pouvais littéralement l'entendre se faire gronder par son enseignant parce qu'il « courait » au téléphone.

À l'approche de la fin de l'année scolaire, notre relation s'est épanouie. Il m'appelait « Tutor J », et nous pouvions rire et plaisanter facilement. Il a progressé de deux niveaux de lecture. Pas mal pour un enfant qui ne voulait pas participer au programme. Il a même dit qu'il avait hâte de continuer à lire pendant l'été pour « devenir intelligent » afin d'obtenir un bon emploi et d'aider sa mère. Il a demandé si nous pouvions reprendre nos séances ensemble l'année suivante. J'ai dû lui dire à plus de cent reprises, avec des larmes de joie qu'il ne pouvait voir, à quel point j'étais fière de lui.

La cérémonie de remise des diplômes, dont la vidéo était diffusée en direct de son école, m'a profondément touchée. J'ai enfin pu voir son adorable petit visage joufflu et son sourire éclatant qui me remerciait pour le temps que j'avais passé avec lui. Sans le savoir, il m'avait apporté plus que ce que je pense lui avoir apporté. Il a rendu l'objectif de cette initiative plus clair et m'a rappelé la chance que j'ai eue dans la vie.

Je peux dire honnêtement que le fait d'enseigner à Joey a été l'une des meilleures expériences que j'ai vécues. Le bénévolat m'a donné la chance d'avoir une influence réelle et positive sur ce petit garçon, et le regarder passer de l'aversion pour la lecture à la fierté de réciter les mots est une expérience formidable que je n'oublierai jamais. »

— Jennifer Marris, adjointe de direction,
bénévole de Deloitte pour TutorMate



Il est essentiel, pour créer un pays plus inclusif et prospère, d'encourager les femmes et les filles à envisager une carrière dans les domaines des sciences, des technologies, de l'ingénierie et des mathématiques (STIM) — où elles sont traditionnellement sous-représentées. **Regardez notre vidéo** pour en connaître les raisons, et découvrez comment le comité québécois des femmes dans le secteur des technologies de Deloitte encourage les filles à étudier en STIM et les inspire à poursuivre une carrière dans le domaine des technologies.

[Regarder la vidéo](#)

L'un des principaux engagements que nous prenons envers nos gens est de les habiliter à « exercer un leadership à tous les niveaux ». Nous concrétisons cet engagement en créant des occasions de bénévolat continues qui permettent à nos professionnels d'assumer des rôles évolutifs, d'acquérir des compétences transférables, d'élargir leurs réseaux professionnels et de renforcer leur profil de leader. Les professionnels qui participent à des initiatives ayant une incidence sociale disent également éprouver un profond sentiment de motivation.



Aider la collectivité en offrant des services pro bono

Le programme Conseiller ensemble la collectivité (ACT) est le portefeuille de services pro bono de Deloitte, qui vont d'ateliers d'une journée à des partenariats stratégiques à long terme avec des organisations.

Au cours de l'exercice 2019, les gens de Deloitte ont consacré

20 149 heures

à des activités pro bono, une

hausse de 40 %

par rapport à l'exercice précédent.



Il est bien établi que les employés des générations Y et Z veulent avoir une influence sociale marquante par leur travail, et ils veulent des occasions uniques de perfectionnement professionnel soutenu. Nos professionnels peuvent réaliser ces deux souhaits en se joignant à notre groupe de bénévoles pro bono, Projets d'aide à la communauté (PAC), qui est actif

dans six régions de Deloitte au Canada. Les professionnels de ce groupe géré par des pairs collaborent dans le cadre de missions pro bono auprès de clients de la collectivité, en offrant des heures de bénévolat. Les missions suivent les mêmes processus que les travaux habituels pour les clients et elles respectent les mêmes normes de qualité.

Mesurer notre influence sociale

La principale mesure de notre rayonnement est le nombre de personnes sur lesquelles nous avons une influence positive, directement et indirectement. Nous mesurons également des résultats comme le nombre de bénévoles, les heures de bénévolat et de services pro bono, et les contributions financières et non financières que nous apportons à chaque projet.

Au cours de l'exercice 2019, un projet d'aide à la communauté particulier a donné lieu à la première collaboration transfrontalière pro bono de Deloitte. Dix professionnels de Deloitte de Toronto, de Calgary et de Santiago, au Chili, ont collaboré à une stratégie de collecte de fonds et de partenariat pour Fundación Pies Descalzos (fondation pieds nus). Établi à Bogota, en Colombie, cet organisme concentre ses efforts sur l'égalité d'accès à une éducation de qualité pour les jeunes de Colombie. Outre le projet pro bono, l'équipe de Deloitte a également pu fournir et livrer personnellement des tablettes pédagogiques, en partenariat avec le projet Rumie, à une école de Cartagena, en Colombie.

Près de **1 000 élèves et enseignants** tireront profit de ces ressources d'apprentissage numérique, ce qui contribue à notre objectif de **deux millions d'avenirs** que nous souhaitons préparer pour la réussite grâce à notre initiative *WorldClass*.



Regardez la vidéo, qui décrit comment l'équipe des PAC a collaboré par-delà les frontières pour contribuer à l'avancement des possibilités d'accès à une éducation de qualité.

[Regarder la vidéo](#)



Partenariats de la société

Le programme d'intervention sociale axé sur les compétences de Deloitte repose sur les partenariats de la société, c'est à dire des relations à long terme avec des organismes à but non lucratif de partout au pays dont le mandat cadre avec notre objectif d'éliminer les obstacles à l'éducation, à l'emploi et à l'inclusion pour la prochaine génération.

Nous soutenons chacun de ces organismes par des investissements considérables et multiformes de ressources en nature et de temps au moyen de services pro bono et d'efforts liés aux politiques publiques, qui offrent également à nos gens de nombreuses occasions de bénévolat axé sur les compétences.



L'influence en action, ou plutôt CivicAction!

Nous sommes très fiers de notre partenariat avec **CivicAction**, une organisation ayant pour mission de résoudre les problèmes les plus préoccupants touchant les gens de la région du Grand Toronto et de Hamilton. Au cours de la dernière année, notre équipe a collaboré avec CivicAction à la préparation de Canvas, son sommet de 2019. Ce sommet a lieu tous les quatre ans et représente le processus par lequel CivicAction externalise son plan opérationnel. Notre équipe a collaboré avec CivicAction pour déterminer les thèmes clés qui toucheront vraisemblablement la région dans un proche avenir, elle a orienté la démarche pour limiter les recherches aux cinq thèmes les plus cruciaux, après quoi elle a conçu le sommet d'une journée à partir de ces thèmes.



Plus de 30 de nos gens ont été animateurs bénévoles dans le cadre du sommet et ont mis notre méthodologie en action. Regardez la vidéo « **Partenaires d'influence** », qui décrit comment nous changeons les choses grâce à ce partenariat de la société.

[Regarder la vidéo](#)



Généreux dons en milieu de travail

Chez Deloitte, nous nous soucions grandement de l'influence que nous avons sur la collectivité, et nous avons depuis longtemps l'habitude de donner sous forme de dons d'entreprise, dans le cadre de la campagne annuelle de dons en milieu de travail du Cabinet et lors de collectes de fonds populaires. Les raisons qu'ont nos gens de donner — et les causes qui leur sont chères — sont aussi diversifiées que leurs parcours, leurs compétences, leurs passions et leurs expériences.



Les professionnels, les associés et les associés retraités de Deloitte ont généreusement fait des dons totalisant plus de **3,3 M\$** dans le cadre de la campagne de dons en milieu de travail de 2019 de Deloitte, au profit d'organismes de bienfaisance canadiens de leur choix.



À titre de cabinet, Deloitte a offert une aide financière à plus de 400 organisations de partout au pays, pour un total de plus de **3,5 M\$** pour l'exercice 2019.



Nous soutenons par ailleurs la collectivité en prêtant nos locaux, en nature, pour la tenue de programmes et d'activités communautaires. Pour l'exercice 2019, la valeur de nos contributions en nature s'élevait à plus de **285 000 \$**.

Les Green Dot Riders de Deloitte

Les membres de l'équipe cycliste de Deloitte, les Green Dot Riders, pédalent parce qu'ils sont convaincus qu'un avenir exempt de cancer est possible. Des centaines de cyclistes de Deloitte de Vancouver, de Montréal, de Calgary et de Toronto ont mis tout leur cœur pour recueillir des fonds pour la recherche et les soins liés au cancer — bon nombre ayant parcouru 200 kilomètres en deux jours.

Deloitte's *greendotriders*

Au cours de l'exercice 2019, l'équipe a amassé plus de **800 000 \$** pour aider à vaincre le cancer dans un avenir proche.



Influence et avenir. Ici et maintenant.

Nos gens

Partout dans le monde, et ici même au Canada, un nombre grandissant de professionnels à toutes les étapes de leur carrière souhaitent se sentir inspirés par le travail utile qu'ils accomplissent, être fiers de représenter leur entreprise, et surtout, croire en la raison d'être de leur organisation.

Notre objectif est de créer pour nos gens une expérience professionnelle qui les amène à affirmer : « Si j'ai pu le faire, c'est parce que je travaille chez Deloitte. » Pour cela, il est important qu'ils aient le sentiment d'avoir une motivation, de contribuer à la culture de Deloitte et d'en faire partie.



Chez Deloitte, nous favorisons une culture d'innovation en demeurant centrés sur la formation des meilleurs leaders au monde, en les laissant travailler de la façon qui leur convient le mieux, et en reconnaissant que nous sommes plus forts en étant unis. Nous soutenons nos gens pour qu'ils atteignent leur plein potentiel, au moyen d'une expérience talent exprimée par trois éléments fondamentaux :

- *Exercer un leadership à tous les niveaux*
- *Votre travail, à votre façon*
- *Unir pour inclure*

Exercer un leadership à tous les niveaux

Un investissement dans la formation continue et le perfectionnement des leaders est un investissement dans la réussite du Cabinet et dans le renforcement du tissu social de notre pays.

L'Université Deloitte — Nord, notre centre d'apprentissage et de perfectionnement, vise à investir dans les leaders de demain et à les inspirer en offrant des cours de grande qualité qui font le pont entre l'expérience réelle et l'apprentissage actif.

Le module Aspects d'inclusion a accueilli **183** associés, une hausse de **346 %** par rapport à l'exercice précédent, et **22** associés ont participé au nouveau programme Corporate Athlete, qui fait maintenant partie des programmes de l'exercice 2020.

Le module Aspects d'inclusion est une séance d'apprentissage offerte aux associés, qui leur permet d'acquérir une excellente compréhension des comportements inclusifs des leaders. Au cours de l'exercice 2019, l'Université Deloitte — Nord a élargi la diffusion de ce programme de 346 pour cent en l'offrant à 183 associés.

Un autre programme à l'intention des associés appelé Corporate Athlete (Athlète d'entreprise), qui est nouveau cette année, apprend aux leaders comment harmoniser leurs dimensions physique, émotionnelle et mentale pour améliorer leur rendement. S'appuyant sur des décennies de recherches sur le lien entre l'engagement des employés et leur santé, ce programme, qui a accueilli ses 22 premiers associés cette année, apprend aux participants à optimiser leurs capacités au travail en faisant le lien crucial entre leur objectif personnel et les comportements quotidiens.



Ce qui pousse les gens à agir, c'est d'avoir une raison d'être et de trouver un sens à leur travail, et avoir une motivation veut dire défendre quelque chose qui en vaut la peine. Les organisations qui ont des objectifs solides et clairs — qu'elles incarnent au quotidien — motiveront leurs gens et créeront des conditions gagnantes pour stimuler l'innovation, favoriser une solide culture de travail et façonner les décisions. En définitive, s'imposer grâce à sa raison d'être fait partie intégrante de la stratégie de toute organisation centrée sur l'avenir. »

— Van Zorbas, chef de la culture et des gens



Lors du Congrès national de leadership de Deloitte, j'ai eu l'occasion de me concentrer sur mes aptitudes au travail d'équipe et de les perfectionner. J'ai assisté à l'atelier sur les affinités en affaires, qui m'a permis de découvrir les divers types de personnalités que l'on trouve dans toutes les situations de groupe, et cet apprentissage m'a été utile pour le concours d'études de cas le lendemain. En équipe, nous avons pu mettre à profit les diverses forces de nos membres et nous avons gagné le concours. C'est formidable de gagner, mais le principal point que nous avons retenu, c'est que le travail d'équipe est un élément clé de la réussite. »

— Un participant au Congrès national de leadership de Deloitte de 2018



Chaque été, des étudiants de premier cycle parmi les plus doués, d'universités de partout au pays, assistent au Congrès national de leadership de Deloitte, un programme d'apprentissage de trois jours, sur invitation seulement, à l'Université Deloitte – Nord à Toronto. Dans le cadre de ce programme de perfectionnement, les étudiants travaillent en groupes pour résoudre un défi concret de l'un des partenaires communautaires de Deloitte. Ce concours d'études de cas offre une expérience d'apprentissage pratique, aide l'organisme de bienfaisance auquel nous sommes associés, et donne aux étudiants un aperçu de ce que signifie l'utilisation de leurs compétences professionnelles pour avoir une incidence sociale. En 2019, notre partenaire communautaire était Right To Play.



Dans le cadre de notre partenariat avec *One Young World*, nous envoyons des agents de changement prometteurs de Deloitte au sommet international de One Young World sur le leadership des jeunes, et ils se servent de ce qu'ils ont appris une fois qu'ils sont de retour. Dans le cadre de ce programme de perfectionnement de leadership d'un an, les délégués dirigent un projet d'incidence sociale ayant des résultats mesurables, ce qui les aide à définir des façons dont nous pouvons ensemble, au Cabinet, opérer des changements sociaux positifs



Au cours de l'exercice 2019, l'Université Deloitte – Nord a accueilli **810** associés et **5 211** professionnels de Deloitte, pour un total de **6 021** visiteurs du Canada, du Chili et d'autres cabinets membres en tant que participants à divers programmes de leadership.

Parmi nos associés, **218** autres ont animé les programmes offerts à l'Université Deloitte – Nord.



Regardez notre vidéo pour en apprendre plus sur l'expérience **One Young World**, du sommet jusqu'au programme de leadership d'un an ainsi que sur les projets axés sur l'éducation que nos délégués ont entrepris en 2019.

[Regarder la vidéo](#)



Exercer un leadership à tous les niveaux veut dire que votre voix est entendue et que vos contributions sont appréciées, que vous soyez nouveau au Cabinet ou que vous ayez dix ans d'ancienneté. Nos gens sont habilités à exercer un leadership dans le cadre des travaux pour les clients aussi bien que pour la collectivité. Notre **série de vidéos Atelier de maître en leadership** présente des histoires réelles de certains de nos gens; visionnez **l'histoire d'Amin Bensadok**, qui offre est un excellent exemple de leadership à tous les niveaux.

[Regarder la vidéo](#)

Votre travail, à votre façon

Nous offrons à nos gens les moyens et la souplesse nécessaires pour travailler de la façon qu'ils veulent et à l'endroit qui leur convient — en leur offrant des espaces novateurs et une mentalité qui les aideront à connaître un succès phénoménal.

Chez Deloitte, les gens ont la souplesse nécessaire pour travailler différemment — que ce soit dans l'un de nos bureaux novateurs conçus pour stimuler la collaboration et l'inspiration, ou selon un horaire qui convient à leur style de vie et qui leur permet de travailler de façon plus efficace. Ils peuvent entre autres passer du temps au centre de santé et de mieux-être Recharge de Deloitte pour une rapide séance de méditation ou d'exercice.

Cette souplesse représente une mentalité progressiste qui va au-delà du modèle du « 9 à 5 » et qui donne priorité à la santé, au mieux-être et à l'atteinte d'un équilibre optimal entre la vie personnelle et la vie professionnelle.

Centres de recharge santé et de bien-être

	Toronto	Montréal
 Nombre de cours différents offerts	19	15
 Nombre de cours par semaine	30	21
 Nombre moyen de participants aux cours	10-15 personnes	8-12 personnes
 Nombre de visites (cartes balayées)	47 095	7 955



Les conditions et le style de travail optimaux ne sont les mêmes pour personne. *Votre travail, à votre façon* veut dire que chaque collègue de Deloitte est soutenu pour trouver l'environnement et le soutien qui lui permettront de rester en bonne santé et d'exceller.



Notre **série de vidéos Atelier de maître en leadership** présente des histoires réelles de certains de nos gens;

visionnez **l'histoire d'Adam Froese**, qui offre un excellent exemple de la façon dont le Cabinet tient compte des différents besoins et horaires, et les valorise.

[Regarder la vidéo](#)

Promouvoir la santé mentale de nos gens constitue pour nous une grande priorité, et nous tenons à bâtir une culture axée sur le bien-être et l'établissement de relations. Du 6 au 10 mai, nous avons organisé pour la deuxième année consécutive la Semaine de la santé mentale dans nos bureaux, pendant laquelle les Canadiens de partout au pays prennent le temps de se concentrer sur leur santé mentale. Au cours de cette semaine, nous avons encouragé nos gens à participer à des activités planifiées visant à faire de leur mieux-être une priorité. Chacune des activités était accessible en personne et de façon virtuelle, notamment les suivantes :

- des séances de méditation
- une série de webinaires, comme :
 - *Devenir un champion du bien-être chez Deloitte*, animé par l'équipe du mieux-être de Deloitte
 - *Comment prévenir l'épuisement professionnel et le traiter*, animé par Morneau Shepell
 - *Optimiser son mieux-être dans un environnement de haute performance*, animé par Richard Aubé.
- Ateliers de respiration



Voici Terry Stuart, associé principal et chef de l'innovation chez Deloitte. Son histoire d'influence marquante concerne son expérience personnelle liée à des problèmes de santé mentale et son parcours

pour améliorer sa santé physique et mentale, et en fin de compte trouver sa voie. Afin d'aider d'autres personnes aux prises avec des problèmes de santé mentale, M. Stuart a créé un organisme à but non lucratif, The Awesome Music Project, qui effectuera le lancement d'un livre intitulé *The Awesome Music Project Canada: Songs of Hope and Happiness*. Ce livre présente des récits de Canadiens à propos de chansons qui les rendent heureux et optimistes, et il explore les pouvoirs magiques et curatifs de la musique sur la santé mentale.

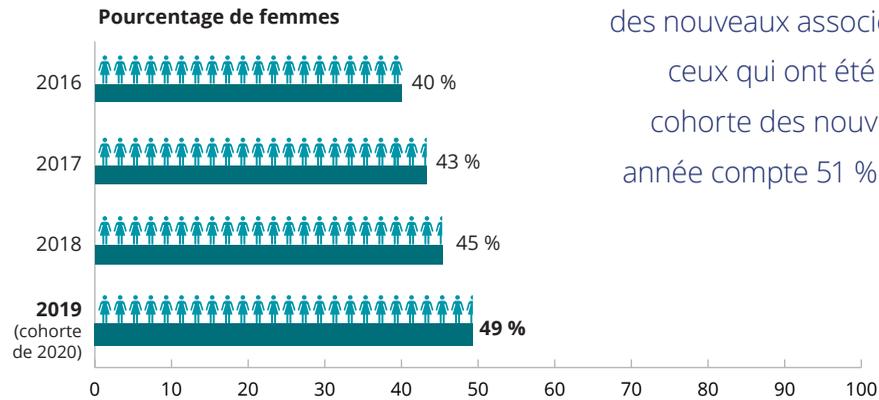


Unir pour inclure

Nous créons un profond sentiment d'appartenance de sorte que nos gens aient envie de mettre à profit leurs idées exceptionnelles et de s'investir totalement dans leur travail.

Deloitte a pour objectif de devenir le cabinet de services professionnels le plus inclusif au Canada et au Chili, reflétant la diversité de sa clientèle et de l'ensemble des populations de nos pays.

Pourcentage d'associés promus de l'intérieur du Cabinet qui étaient des femmes au cours des quatre dernières années :



Cette année, le groupe d'associés promus à l'interne était le plus équilibré jusqu'à maintenant en ce qui concerne les genres, étant composé à **49 % de femmes**. En tenant compte de l'ensemble des nouveaux associés du Cabinet, incluant ceux qui ont été admis de l'extérieur, la cohorte des nouveaux associés de cette année compte 51 % de femmes associées.



Le rapport de Deloitte intitulé *Le concept de l'homme ordinaire* examine les expériences des hommes sur le plan de leur travail, de leur famille et de la masculinité, afin de découvrir l'incidence des attentes culturelles

et organisationnelles sur leurs comportements, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur du milieu de travail. S'appuyant sur une étude ethnographique rigoureuse menée auprès de 16 professionnels de la région du Grand Toronto, le rapport conclut que les chefs d'entreprise ont un rôle important à jouer pour changer les cultures organisationnelles et permettre aux hommes d'aborder l'égalité homme-femme pas seulement dans un rôle de soutien, mais en tant que participants actifs.

[Lire le rapport](#)



Nouvelle venue au Canada — je suis arrivée en décembre 2017 — je connais l'excitation, les apprentissages et les défis associés à l'arrivée dans un nouveau pays. En fait, j'ai fondé les Pionniers de Deloitte en m'inspirant de mon expérience de déménagement de Johannesburg, en Afrique du Sud, à Toronto. »

— **Roma Bisnath, directrice principale, Services-conseils en talent**

Fondé par Roma Bisnath, directrice principale au sein du groupe Services-conseils en talent de Deloitte, le groupe de ressources pour les employés les Pionniers de Deloitte est une communauté de soutien pour les personnes qui s'adaptent à la vie dans le nouveau pays où elles ont choisi de s'établir.

Beaucoup de nouveaux arrivants ont des questions concernant l'adaptation à la vie ici, et ils n'ont peut-être pas tous un réseau de soutien sur lequel ils peuvent compter pour obtenir des réponses. Le groupe les Pionniers de Deloitte contribue à combler cette lacune importante.

Dans le cadre de l'engagement de Deloitte à favoriser un environnement ouvert et accueillant, en novembre 2018, nous avons mené un sondage sur l'inclusion dans l'ensemble de nos bureaux au Canada. Nous avons invité nos gens à nous faire savoir où nous nous situons, selon eux, sur le plan de l'inclusion, et ce que nous pouvions faire de plus pour nous assurer que les contributions des personnes ayant des expériences, des perspectives, des capacités et des antécédents différents seraient reconnues.

Les perspectives clés tirées du sondage ont contribué à définir la stratégie d'inclusion de Deloitte et fourni au Cabinet des points de référence pour l'évaluation des progrès réalisés à mesure que nous continuons de faire progresser notre culture d'inclusion.

Environ **34 %** de nos gens ont participé au sondage sur l'inclusion de 2018, et nous avons trouvé encourageant de constater que **76 %** d'entre eux ont déclaré se sentir inclus.

Deloitte est déterminé à favoriser l'inclusion en milieu de travail pour les personnes ayant des handicaps physiques et intellectuels. Par l'intermédiaire d'un partenariat avec notre fournisseur de services d'accueil, Sodexo, nous embauchons des athlètes d'Olympiques spéciaux qui sont affectés à des rôles de service clés, par exemple au sein de l'équipe de service de traiteur interne du Bistro et de l'Université Deloitte. Nous avons embauché sept athlètes dans nos bureaux de Toronto et nous travaillons à la mise en place d'un programme national d'embauche, avec Olympiques spéciaux, qui mettra l'accent sur les compétences et les capacités des athlètes afin de soutenir leur transition du sport à l'emploi. Nous avons par ailleurs formé un partenariat avec l'Institut national canadien pour les aveugles à titre de partenaire du programme Ouvrir les portes du travail afin d'embaucher plus de personnes aveugles ou ayant une vision partielle. Les partenaires du programme Ouvrir les portes du travail sont déterminés à embaucher des personnes talentueuses offrant différentes perspectives afin de créer une culture de collaboration et d'innovation.



Unir pour inclure est notre impératif visant à nous assurer que chaque personne est appréciée pour tout

ce qu'elle apporte, en tant que personne, à Deloitte. C'est ainsi que nous atteignons un rendement optimal. Notre **série de vidéos Atelier de maître en leadership** présente des histoires réelles de certains de nos gens; visionnez **l'histoire de Fiona Kirkpatrick Parson**, pour connaître le point de vue d'une collègue sur la réalisation de soi et l'acceptation de son identité autochtone.

[Regarder la vidéo](#)

Influence et avenir. Ici et maintenant.

Développement durable

Depuis des années, Deloitte intensifie les efforts déployés dans le but de mesurer, de surveiller et d'atténuer l'empreinte carbone associée à nos activités, nos opérations courantes, notre consommation d'énergie et nos déplacements.

Dans l'avenir, les entreprises du Canada devront non seulement atténuer, mais aussi résoudre les défis environnementaux et innover afin de réduire notre incidence sur la planète. On prend maintenant conscience que la croissance et un avenir durable ne s'excluent pas mutuellement, ce qui est plus essentiel que jamais.



Dans cette optique, Deloitte a établi pour la première fois cette année des cibles de réduction des émissions de carbone, tant à l'échelle mondiale qu'au niveau du cabinet membre canadien. Ces cibles nous mettront au défi d'innover dans nos activités, de reconsidérer le statu quo, et d'établir des partenariats qui favorisent des solutions durables et qui créent de la valeur pour toutes les parties prenantes.

Nous avons formulé nos cibles selon les méthodologies proposées par l'initiative Science-Based Targets, qui visent à limiter les émissions conformément à l'Accord de Paris sur le climat. Nous continuerons d'élaborer des processus et des objectifs de chaîne d'approvisionnement appropriés pour un cabinet de services professionnels afin de nous conformer à tous les égards aux exigences de l'initiative.

En plus d'adapter nos propres comportements et activités d'entreprise, les professionnels de notre groupe Développement durable et changements climatiques collaborent avec nos clients dans le but de mesurer, gérer et minimiser leur empreinte sur l'environnement, et d'en faire rapport.



L'avenir du développement durable au Canada sera le plus prometteur pour les entreprises qui définissent un nouveau niveau de conscience sociale. Se contenter de vendre des produits et des services à un prix intéressant n'est plus un élément différenciateur. Les clients, les parties prenantes, les citoyens et les gouvernements veulent voir les organisations incarner un nouvel « ensemble de valeurs » qui allie la réussite commerciale et les objectifs sociaux. Cela signifie qu'il faut définir des contributions claires pour s'attaquer aux inégalités entre les sexes et à la parité salariale, et s'engager à l'égard de cibles de réduction des émissions de carbone dans l'ensemble des chaînes de valeur des entreprises. Il faut également innover pour offrir les produits et les services qui font avancer la société dans une voie productive et inclusive. Cela veut dire par ailleurs qu'il est possible de réaliser des avantages à la fois économiques et sociaux, et d'évoluer selon une prise de conscience des enjeux climatiques qui définira l'environnement d'affaires futur. »

— **Henry Stoch, associé, leader national du groupe Développement durable et changements climatiques**

Au Canada et au Chili, nous sommes déterminés à réduire nos émissions de gaz à effet de serre. Nous nous efforcerons de les diminuer conformément à l'Accord de Paris, en mettant l'accent sur la consommation d'énergie dans nos immeubles et sur les déplacements professionnels.

Nous élaborons actuellement un ensemble de mesures et de processus qui nous donneront les moyens d'atteindre ces objectifs. Les tactiques pourraient notamment consister à opter pour des technologies et des appareils plus récents et plus efficaces, et à intégrer la responsabilité personnelle dans nos activités quotidiennes.

Objectifs de réduction des émissions pour les cabinets canadien et chilien de Deloitte

(L'année de référence est l'exercice 2017 et l'année cible est l'exercice 2025, sauf indication contraire.)



Immeubles

Cible de réduction absolue de **14 %** des émissions liées à la consommation d'électricité et de gaz naturel. Cela représente une **réduction estimative de 27 % par pied carré** des émissions liées à la consommation d'électricité et de gaz naturel.



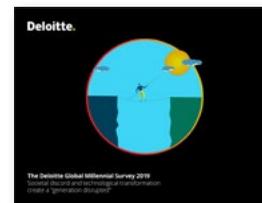
Déplacements

Réduction de **10 %** des émissions liées aux déplacements par employé à temps plein.



Chaîne d'approvisionnement

Deloitte Canada fait partie d'un groupe d'approvisionnement de plusieurs cabinets qui travaille à la mise en place de normes mondiales en matière de pratiques durables à l'intention des fournisseurs (l'exercice visé est 2022).



Les membres de la génération Y (qui représentent 70 % de la main-d'œuvre de Deloitte) s'inquiètent

beaucoup des changements climatiques et s'attendent à ce que les entreprises jouent un rôle important pour s'attaquer à cet enjeu. **Le sondage mondial 2019 de Deloitte sur les milléniaux** (en anglais) a révélé que le climat et l'environnement constituent maintenant la principale préoccupation des générations Y et Z.

[Lire le rapport](#)



Travailler à rendre les opérations durables

De nos jours, prendre le virage vert signifie bien plus que recycler. Le développement durable englobe les efficacités énergétiques, la gestion de l'empreinte carbone et la réduction des déchets.

Au cours de l'exercice 2019, le centre Greenhouse de Deloitte, un laboratoire de résolution de problèmes novateur où les idées germent et évoluent, s'est engagé à éliminer tout le plastique à usage unique dans l'ensemble de ses emplacements au Canada. De plus, il prévoit minimiser le matériel de marketing à usage unique comme les documents imprimés et

les articles promotionnels. On y tient même compte de la façon dont les produits sont expédiés et on ne commande pas de produits emballés sous film de plastique. Il s'agit là d'une initiative nationale qui témoigne de la détermination de l'équipe du centre Greenhouse à rendre nos opérations durables.

La sécurité alimentaire est un problème mondial émergent, et nous nous efforçons de réduire le gaspillage de nourriture lors de nos activités et dans nos services de traiteur internes. À nos bureaux de Toronto, nous collaborons avec notre fournisseur de services d'accueil et d'alimentation pour nous

attaquer au problème du gaspillage alimentaire. Nous distribuons les aliments sains et inutilisés à des banques alimentaires. De plus, à l'Université Deloitte – Nord, nous avons au fil du temps établi des profils des participants qui nous aident à estimer, selon la composition des groupes, la quantité de nourriture qui sera raisonnablement consommée, et nous nous ajustons en conséquence afin de minimiser le gaspillage.

Deloitte est coauteur d'une étude pour Environnement et Changement climatique Canada, qui a révélé que seulement 9 % des déchets de plastique produits au Canada sont recyclés. Cette étude décrit des scénarios pour 2030, en soulignant les voies potentielles pour la chaîne de valeur des plastiques, de même que son incidence économique, environnementale et sociale au Canada.



Lisez l'**Étude économique sur l'industrie, les marchés et les déchets du plastique au Canada**, qui décrit le cycle de vie des plastiques, le marché des plastiques secondaires, et le bien-fondé de l'élimination totale des déchets de plastique au Canada.

[Lire le rapport](#)

Le programme de réduction de la consommation de papier de Deloitte continue d'avoir une incidence marquée grâce à la mise en œuvre d'outils de gestion des documents électroniques et aux technologies numériques de présentation et de partage qui sont maintenant la norme dans nos bureaux Orbis.

Depuis la création de cette initiative, nous avons réduit de 49 % le nombre de pages imprimées annuellement.

Exercice	Pages imprimées	Pourcentage de réduction d'un exercice à l'autre
2019	33 967 004	16,55 %
2018	40 705 483	13,43 %
2017	47 019 251	14,22 %
2016	54 814 184	18,08 %
2015	66 915 466	



Le virage écologique de nos immeubles

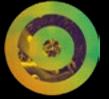
Le projet de modernisation des lieux de travail de Deloitte Canada, appelé *Orbis*, évolue depuis sept ans. Dans le cadre de cette transformation, nous améliorons nos bureaux pour offrir des environnements de travail modernes dans des immeubles écoénergétiques comportant des caractéristiques comme des appareils homologués Energy Star, un éclairage avec détecteurs de mouvement et des fenêtres réfléchissant la chaleur, ce qui accroît l'efficacité énergétique. Nous avons par ailleurs optimisé l'espace, ramenant la superficie que nous louons par personne de 200 à 100 pieds carrés. Depuis 2013, nous avons maintenu une réduction annuelle de 9 % en moyenne des émissions produites par nos immeubles.

Nous avons ouvert cinq nouveaux bureaux *Orbis* cette année.

- Victoria, en Colombie-Britannique
- Edmonton, en Alberta
- St. Catharines, en Ontario
- Saint-Hyacinthe, au Québec
- Val-d'Or, au Québec

Nous avons par ailleurs dévoilé notre plan d'être le principal locataire d'un nouvel immeuble de 24 étages, Le Sommet, qui accueillera notre nouveau bureau de Vancouver. Conçue par le cabinet d'architectes japonais OSO en collaboration avec les architectes locaux Merrick Architecture, la tour se veut une sculpture vivante qui ajoutera de l'effervescence à la collectivité, de jour comme de nuit. Le projet intègre la nature, la technologie et des éléments de conception de pointe, notamment un mur-rideau à triple vitrage, des fenêtres ouvrantes, de grands espaces sans colonnes, des planchers en verre, des critères de conception **LEED Platine**, et des espaces verts, dans une conception adaptée pour maximiser l'efficacité.

Au cours de l'exercice 2019, l'intérieur de notre bureau de Toronto a obtenu la **certification LEED Or**, s'ajoutant à notre bureau de Montréal qui la détient aussi. Ces deux bureaux se trouvent dans des tours certifiées LEED Platine.



« De nos jours, le développement durable – faire ce qu’il faut pour notre planète et pour nos gens dans l’intérêt des générations futures — devient de plus en plus la norme plutôt que l’exception.

C’est pour moi une grande satisfaction de soutenir les clients de Deloitte dans la gestion efficace des questions de responsabilité d’entreprise et de développement durable et leur intégration dans les activités de leur entreprise pour offrir une valeur durable.

De façon à la fois progressive et perturbatrice, mes collègues de l’équipe Développement durable et changements climatiques et moi avons contribué à des mesures positives touchant des sujets aussi variés que le plastique à usage unique, l’égalité entre les sexes, la diversité et l’inclusion dans les sociétés minières, pétrolières et gazières, et la croissance écologique et inclusive dans les marchés en développement.

Je suis fière de l’incidence que j’ai eue dans ce domaine et heureuse d’avoir eu l’occasion d’explorer mes passions au quotidien à titre de conseillère en développement durable. »

— **Ariel Kangasniemi, directrice, équipe Développement durable et changements climatiques, Conseils en gestion des risques**

Influence et avenir. Ici et maintenant.

Notre façon de travailler

La confiance sous-tend les cadres d'indépendance, de gestion des risques et d'éthique de Deloitte — la confiance de Deloitte dans la capacité de ses gens de faire des affaires dans le respect des principes, la confiance de la société dans le fait que le Cabinet fera bien les choses, et la confiance des clients que Deloitte les conseillera bien et protégera leurs données et leurs actifs les plus sensibles.

Dans un contexte de multiplication des données, nous devons à la fois renforcer la protection des données que nous détenons tout en libérant la valeur qu'elles renferment pour ceux qui sont en droit d'en faire la demande. Nous devons équilibrer les possibilités formidables qui sont associées aux innovations et aux technologies émergentes, comme l'intelligence artificielle, avec la responsabilité de veiller à ce qu'elles soient déployées de façon éthique.



Les attentes envers les entreprises pour qu'elles soient des entreprises citoyennes éthiques sont en hausse, et nous sommes tout aussi exigeants envers nous-mêmes. C'est pourquoi nous élargissons les programmes qui aident nos gens à comprendre nos obligations, à incarner nos valeurs et à suivre les processus qui nous aident à répondre à ces attentes. De plus, l'intérêt public acquiert une importance toujours plus grande dans notre planification et notre processus décisionnel.

Notre organisation continue d'évoluer et il en va de même pour la profession de comptable professionnel agréé (CPA) sur laquelle elle repose. Nous continuerons d'être au cœur des efforts déployés pour transformer le secteur, en dirigeant de façon constructive, en encourageant et en faisant progresser la profession afin de nous assurer que ses membres sont prêts à maintenir la confiance dans un avenir qui l'exigera plus que jamais.



Au cours de la prochaine décennie, les affaires subiront d'importantes transformations au Canada. La maîtrise du numérique, la mobilisation de nouvelles générations de talents, et le dépassement des attentes grandissantes d'une contribution positive à la société créeront d'innombrables possibilités. C'est là une occasion dont nous nous réjouissons; façonner l'avenir des affaires et prendre les devants par la façon dont nous évoluons dans notre propre organisation. »

— Richard Olfert, associé directeur, Gestion des risques, de la qualité, de la réglementation et de la réputation



Gestion de l'indépendance et des risques

Le maintien de l'objectivité professionnelle constitue pour Deloitte l'une des meilleures façons d'agir dans l'intérêt de ses clients et de la société. Pour chaque mission, chaque relation et chaque nouveauté, les gens de Deloitte respectent les exigences du programme d'indépendance du Cabinet. Ils apprennent également l'importance de maintenir l'indépendance professionnelle et personnelle au moyen de modules d'apprentissage numérique, du renforcement de la conformité tout au long de l'année, et de vérifications annuelles de la conformité.

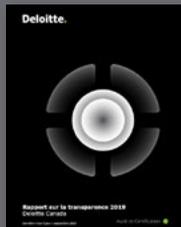
Nous demeurons par ailleurs extrêmement vigilants pour cerner les risques et les vulnérabilités liés à la corruption, au moyen d'analyses systématiques et d'évaluations des risques visant à lutter contre le blanchiment d'argent et le financement des activités terroristes.

Au milieu de tous ces efforts, la qualité de l'audit est toujours notre priorité. Les progrès réalisés pour optimiser la qualité de l'audit sont solides et constants, et nous continuons d'investir dans l'amélioration continue.



Dans notre **Rapport sur la qualité de l'audit de 2018**, nous nous penchons sur notre parcours des trois dernières années et, plus particulièrement, sur les progrès que nous avons réalisés en 2018. Nous discutons également de la solide fondation que nous avons bâtie aux fins de la prestation de services selon les normes les plus strictes et de façon uniforme pour l'ensemble des missions d'audit.

[Lire le rapport](#)



Le **Rapport sur la transparence 2018 de Deloitte Canada** décrit les principes, politiques, normes et mesures que nous avons mis en œuvre dans le cadre de nos efforts pour continuellement optimiser la qualité de l'audit.

[Lire le rapport](#)



Suivre notre boussole éthique, en tout temps

Le cadre d'éthique de Deloitte nous permet de veiller à ce que nos gens connaissent le code d'éthique du Cabinet, les règles, les lois et les règlements qui s'appliquent dans leur secteur, et les moyens dont ils disposent face à des questions d'éthique.

Au cours du dernier exercice, nous avons continué d'améliorer notre programme d'éthique en créant un comité d'éthique qui assure la transparence, la surveillance et la cohérence de la gestion des incidents d'éthique à haut risque.

Préserver l'intégrité du Cabinet et les intérêts des clients que nous servons est l'affaire de tous, et c'est pourquoi le Cabinet a aussi mis au point un ensemble d'outils visant à aider les associés à renforcer et à intégrer des comportements éthiques de leader dans leurs équipes, leurs relations et leurs pratiques d'affaires.

Assurer la continuité de nos activités

Au cours de l'exercice, nous avons continué d'examiner et d'améliorer nos plans de gestion de crise, de reprise après sinistre et de continuité des activités afin d'assurer la sécurité de nos gens, de nous conformer aux meilleures pratiques énoncées dans la norme ISO 23001, et de répondre aux exigences contractuelles de nos clients.

Contribution à la profession de CPA

Deloitte a été l'un des premiers à renouveler l'engagement entre les plus grands cabinets d'experts-comptables nationaux du Canada et la profession au pays. Nous avons participé de près à l'engagement de l'ensemble de la profession de CPA Canada avec les parties prenantes, un projet appelé Voir demain, afin d'établir une vision pour accroître la pertinence de la profession au Canada.



À titre de spécialiste au sein du groupe Gestion des risques, je fournis à des milliers de nos gens les conseils et les outils dont ils ont besoin afin de les aider à respecter notre promesse de services objectifs et professionnels à nos clients, et de maintenir la confiance que nous témoigne le public. Étant donné l'évolution rapide des technologies, qui façonnent notre quotidien sur le plan personnel et professionnel, et les interconnexions mondiales grandissantes, mon rôle continuera d'évoluer pour protéger la réputation de Deloitte et atténuer les risques émergents. »

— Valeria Efimova, spécialiste,
Gestion des risques et de la qualité



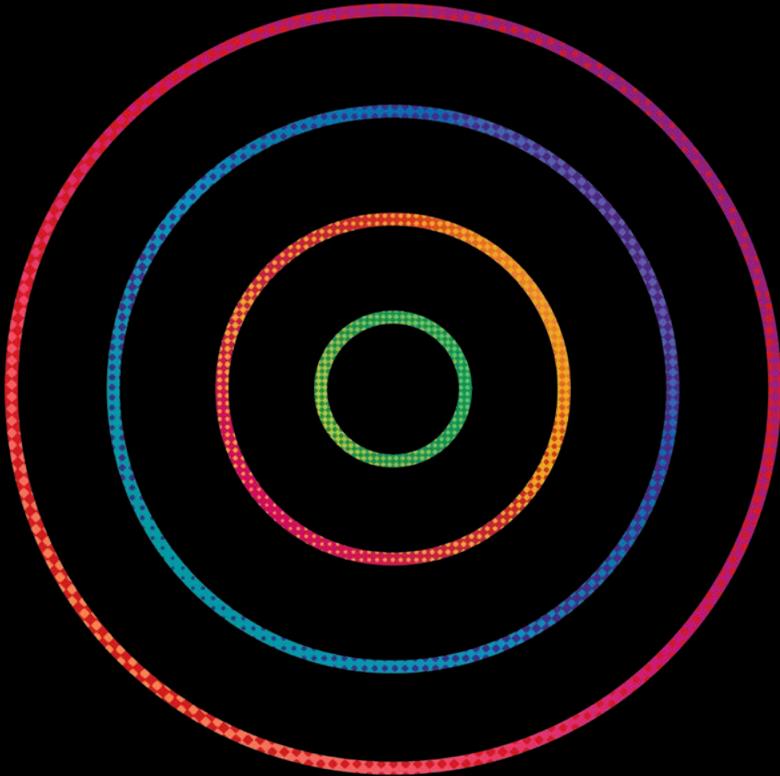


Conclusion

Guidés par notre objectif d'avoir une influence marquante sur nos gens, nos clients et nos collectivités, nous avons entrepris un parcours comportant des cibles et des objectifs officiels, qui vise à bâtir un avenir meilleur pour le Canada. Ce parcours souligne la nécessité d'innover et de collaborer pour trouver des solutions aux plus grands défis de la planète, en créant une valeur partagée dans des groupes élargis de parties prenantes. Notre initiative *WorldClass*, dont le but est de préparer la prochaine génération pour la réussite dans une économie en évolution rapide, permettra de nous assurer que tous les Canadiens sont habilités, par l'éducation, l'acquisition de compétences et l'accès à des occasions, à contribuer à la prospérité durable de notre pays pour les générations à venir.

Influence et avenir. Ici et maintenant.

Exemples d'initiatives alignées sur les objectifs de développement durable des Nations Unies



Exemples d'initiatives alignées sur les objectifs de développement durable des Nations Unies

ODD	Objectif	Indicateur	Exemple d'initiative
	Assurer l'accès de tous à une éducation de qualité, sur un pied d'égalité, et promouvoir les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 4.3 D'ici à 2030, faire en sorte que toutes les femmes et tous les hommes aient accès dans des conditions d'égalité à un enseignement technique, professionnel ou tertiaire, y compris universitaire, de qualité et d'un coût abordable. ✓ 4.4 D'ici à 2030, augmenter considérablement le nombre de jeunes et d'adultes disposant des compétences, notamment techniques et professionnelles, nécessaires à l'emploi, à l'obtention d'un travail décent et à l'entrepreneuriat. 	<p>Par l'intermédiaire de la Fondation Deloitte, nous avons fait don de plus de 100 000 \$ en 2019 à des universités et des collèges de partout au pays afin que des bourses d'études soient offertes pour soutenir la réussite des étudiants.</p> <p>Deloitte soutient depuis longtemps NPower, une organisation qui s'emploie à offrir aux jeunes adultes moins bien desservis des carrières de qualité et durables dans le domaine du numérique. Par l'intermédiaire de ses projets d'influence marquante tous les jours, en 2019, Deloitte a soutenu plus de 100 jeunes en offrant des ateliers et du mentorat en services de TI.</p>

ODD	Objectif	Indicateur	Exemple d'initiative
	<p>Assurer l'accès de tous à une éducation de qualité, sur un pied d'égalité, et promouvoir les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie</p>	<p>✓ 4.5 D'ici à 2030, éliminer les inégalités entre les sexes dans le domaine de l'éducation et assurer l'égalité d'accès des personnes vulnérables, y compris les personnes handicapées, les autochtones et les enfants en situation vulnérable, à tous les niveaux d'enseignement et de formation professionnelle.</p> <p>✓ 4.7 D'ici à 2030, faire en sorte que tous les élèves acquièrent les connaissances et compétences nécessaires pour promouvoir le développement durable, notamment par l'éducation en faveur du développement et de modes de vie durables, des droits de l'homme, de l'égalité des sexes, de la promotion d'une culture de paix et de non-violence, de la citoyenneté mondiale et de l'appréciation de la diversité culturelle et de la contribution de la culture au développement durable.</p>	<p>Deloitte soutient depuis 2017 le programme de bourses d'excellence et de bourses d'études d'Indspire, Bâtir un avenir meilleur, qui offre une aide financière aux étudiants autochtones de partout au pays qui étudient en administration des affaires, en comptabilité ou en finances dans un établissement d'enseignement postsecondaire et qui ont besoin d'aide financière. Ces bourses et ces primes contribuent à combler les lacunes dans l'éducation des autochtones, offrant aux jeunes des occasions de poursuivre leurs rêves et d'avoir un avenir prospère. Deloitte fait don de 20 000 \$ au programme annuellement, ce qui, avec le financement de contrepartie du gouvernement du Canada, se traduit par 20 bourses d'études.</p> <p>Deloitte est un partenaire mondial de One Young World, un organisme à but non lucratif qui s'emploie à enseigner aux jeunes leaders de tous les pays et de tous les secteurs à accélérer l'influence sociale pour créer un monde meilleur. Chaque année, Deloitte choisit une délégation de 50 jeunes leaders qui assistent au Sommet et participent à un programme de leadership d'un an, ce qui a une incidence locale au sein du Cabinet et inspire les autres relativement aux pratiques de développement durable.</p>

Les objectifs de développement durable

ODD	Objectif	Indicateur	Exemple d'initiative
	Assurer l'accès de tous à une éducation de qualité, sur un pied d'égalité, et promouvoir les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie	<p>✓ 4.c D'ici à 2030, accroître considérablement le nombre d'enseignants qualifiés, notamment au moyen de la coopération internationale pour la formation d'enseignants dans les pays en développement, surtout dans les pays les moins avancés et les petits États insulaires en développement.</p>	<p>Dans le cadre du partenariat de Deloitte avec TakingITGlobal, nos professionnels ont participé à la préparation d'une demande de subvention qui a été acceptée par le programme CodeCan du gouvernement fédéral. L'aide financière accordée à TakingITGlobal a mené à la création de ses plateformes et activités « Programmer pour apprendre », qui ont permis de former directement 894 éducateurs et élèves et qui ont indirectement touché 158 124 élèves.</p>
	Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles	<p>✓ 5.5 Veiller à ce que les femmes participent pleinement et effectivement aux fonctions de direction à tous les niveaux de décision, dans la vie politique, économique et publique, et y accèdent sur un pied d'égalité.</p> <p>✓ 5.b Renforcer l'utilisation des technologies clés, en particulier de l'informatique et des communications, pour favoriser l'autonomisation des femmes.</p>	<p>Au cours des dernières années, Deloitte a accompli de réels progrès à l'égard de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les postes de direction au sein de l'organisation. En 2019, 51 % des nouveaux associés étaient des femmes.</p> <p>Le Réseau d'initiative des femmes au Canada (CanWin) de Deloitte est un groupe de ressources pour les employés qui s'emploie à créer un environnement où toutes les femmes peuvent maximiser leur potentiel. Son objectif est d'améliorer et de soutenir le recrutement, le maintien en poste et le perfectionnement des femmes chez Deloitte. CanWin agit comme organisme de coordination pour diverses initiatives des femmes et fait la promotion d'activités partout au pays par l'intermédiaire de son groupe communautaire en ligne, contribuant à favoriser une culture d'autonomisation des femmes.</p>

ODD	Objectif	Indicateur	Exemple d'initiative
	Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles	<p>✓ 5.c Adopter des politiques bien conçues et des dispositions législatives applicables en faveur de la promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation de toutes les femmes et de toutes les filles à tous les niveaux et renforcer celles qui existent.</p>	<p>En novembre 2017, Deloitte s'est engagé à signer l'Accord Catalyst 2022, qui établit des cibles de représentation des femmes. Les conseils d'administration et les équipes de direction des sociétés signataires s'engagent collectivement à ce que 30 % des membres des conseils d'administration et des équipes de direction des sociétés canadiennes soient des femmes. Notre engagement à adhérer à l'accord reflète notre engagement lié au recrutement, au perfectionnement et à l'avancement des professionnelles qualifiées à tous les niveaux de notre organisation.</p>
	Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous	<p>✓ 8.2 Parvenir à un niveau élevé de productivité économique par la diversification, la modernisation technologique et l'innovation, notamment en mettant l'accent sur les secteurs à forte valeur ajoutée et à forte intensité de main-d'œuvre.</p> <p>✓ 8.6 D'ici à 2020, réduire considérablement la proportion de jeunes non scolarisés et sans emploi ni formation.</p>	<p>Le comité local Femmes en technologie du Québec organise une variété d'activités communautaires et de conférences à l'interne et à l'externe dans le but d'encourager les filles et les femmes à poursuivre des carrières dans les domaines des sciences, des technologies, de l'ingénierie et des mathématiques. Au cours de l'exercice 2019, le comité a eu une influence positive sur la vie de plus de 1 000 filles et femmes.</p> <p>Covenant House est le plus grand centre d'accueil pour les jeunes à risque, sans abri et victimes de trafic de personnes au Canada. Dans le cadre du programme « Cooking for Life » de Covenant House, qui permet aux jeunes d'acquérir des compétences en matière d'emploi, Deloitte a créé un programme de mentorat d'un an, offrant une série d'ateliers qui, cette année, ont aidé 80 jeunes à acquérir des compétences en préparation à l'emploi et des compétences générales. Les séances portaient notamment sur le développement des forces, l'établissement d'objectifs et la capacité à se prendre en charge.</p>

ODD	Objectif	Indicateur	Exemple d'initiative
	Réduire les inégalités dans les pays et d'un pays à l'autre	<p>✓ 10.1 D'ici à 2030, faire en sorte, au moyen d'améliorations progressives, que les revenus des 40 % les plus pauvres de la population augmentent plus rapidement que le revenu moyen national, et ce, de manière durable.</p>	<p>Les projets de mentorat sont l'un des principaux domaines de bénévolat axé sur les compétences de Deloitte. Nous collaborons avec des organisations de partout au pays pour jumeler nos gens avec des mentorés et créer des relations fructueuses. Le mentorat offert dans le cadre de notre partenariat avec TRIEC (Toronto Region Immigrant Employment Council) en est un exemple. Au cours de l'exercice 2019, les gens de Deloitte ont donné de leur temps pour offrir du mentorat à 66 nouveaux arrivants dans la région de Toronto afin de les aider à appairer leurs compétences professionnelles au marché local, à se bâtir un réseau et à renouer avec leur carrière.</p>
		<p>✓ 10.2 D'ici à 2030, autonomiser toutes les personnes et favoriser leur intégration sociale, économique et politique, indépendamment de leur âge, de leur sexe, de leur handicap, de leur race, de leur appartenance ethnique, de leurs origines, de leur religion ou de leur statut économique ou autre.</p>	<p>Nous continuons d'explorer des façons de créer des possibilités d'emploi pour des personnes douées qui ne trouveraient normalement pas de travail chez Deloitte par l'intermédiaire des canaux de recrutement traditionnels. Par le truchement de partenariats avec Olympiques spéciaux, le programme Homeward Bound de WoodGreen, l'Institut national canadien pour les aveugles, l'initiative Prêts, disponibles et capables, et Mosaic, Deloitte et notre fournisseur de services d'accueil ont placé 15 personnes dans des stages et des postes temporaires et permanents au cours de l'exercice 2019.</p>
		<p>✓ 10.7 Faciliter la migration et la mobilité de façon ordonnée, sans danger, régulière et responsable, notamment par la mise en œuvre de politiques de migration planifiées et bien gérées.</p>	<p>Dans le cadre de l'un de nos projets Impact de 2019, 13 employés de Deloitte ont fait du bénévolat auprès de Rainbow Railroad, un organisme qui aide les personnes LGBTQ à demander l'asile et à se réinstaller dans des pays plus sûrs. Les bénévoles ont animé une séance de planification de stratégie visant à explorer des façons de s'attaquer à certains des principaux défis de l'organisme. Ils ont également agi comme mentors pour le personnel de Rainbow Railroad, et offert du coaching informel sur les compétences que nous utilisons au quotidien chez Deloitte.</p>

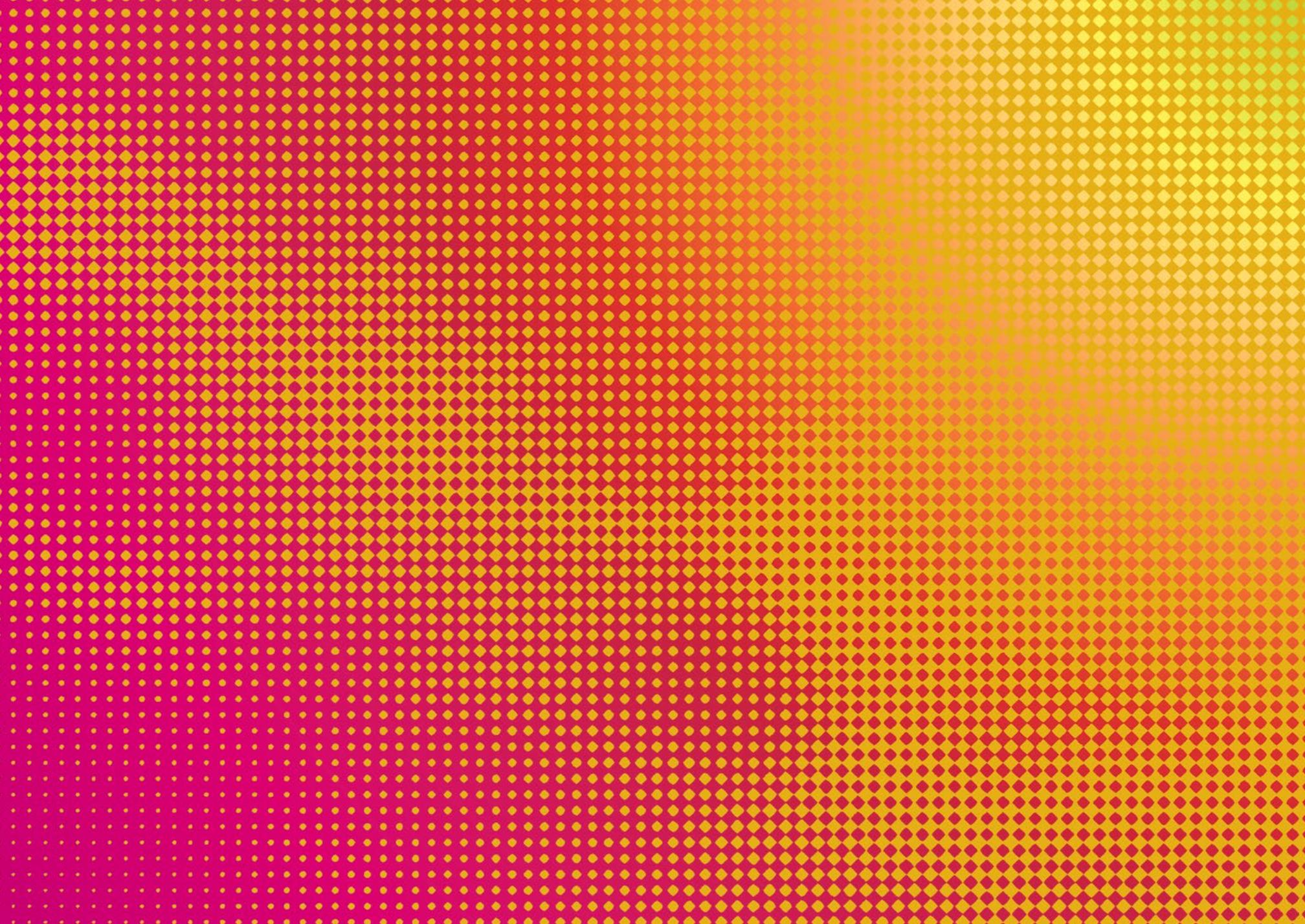
Personne-ressource



Sarah Chapman

Directrice de service, Durabilité et incidence sociale | Conseils en gestion des risques
Leader nationale, Responsabilité d'entreprise et durabilité

sachapman@deloitte.ca



www.deloitte.ca

Deloitte offre des services dans les domaines de l'audit, de la certification, de la consultation, des conseils financiers, des conseils en gestion des risques et de la fiscalité, et des services connexes, à de nombreuses entreprises du secteur privé et public. Deloitte sert quatre entreprises sur cinq du palmarès Fortune Global 500® par l'intermédiaire de son réseau mondial de cabinets membres dans plus de 150 pays et territoires, qui offre les compétences, le savoir et les services de renommée mondiale dont les clients ont besoin pour surmonter les défis d'entreprise les plus complexes. Pour en apprendre davantage sur la façon dont les quelque 264 000 professionnels de Deloitte, dont 9 400 au Canada, ont une influence marquante, veuillez nous suivre sur LinkedIn, Twitter ou Facebook.

Deloitte désigne une ou plusieurs entités parmi Deloitte Touche Tohmatsu Limited, société fermée à responsabilité limitée par garanties du Royaume-Uni, ainsi que son réseau de cabinets membres dont chacun constitue une entité juridique distincte et indépendante. Pour obtenir une description détaillée de la structure juridique de Deloitte Touche Tohmatsu Limited et de ses sociétés membres, voir www.deloitte.com/ca/apropos.

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

Conçu et produit par le Service de conception graphique de Deloitte, Canada. 19-6422T