

Deloitte.

Poursuivre sur
la voie commune
pour la réconciliation

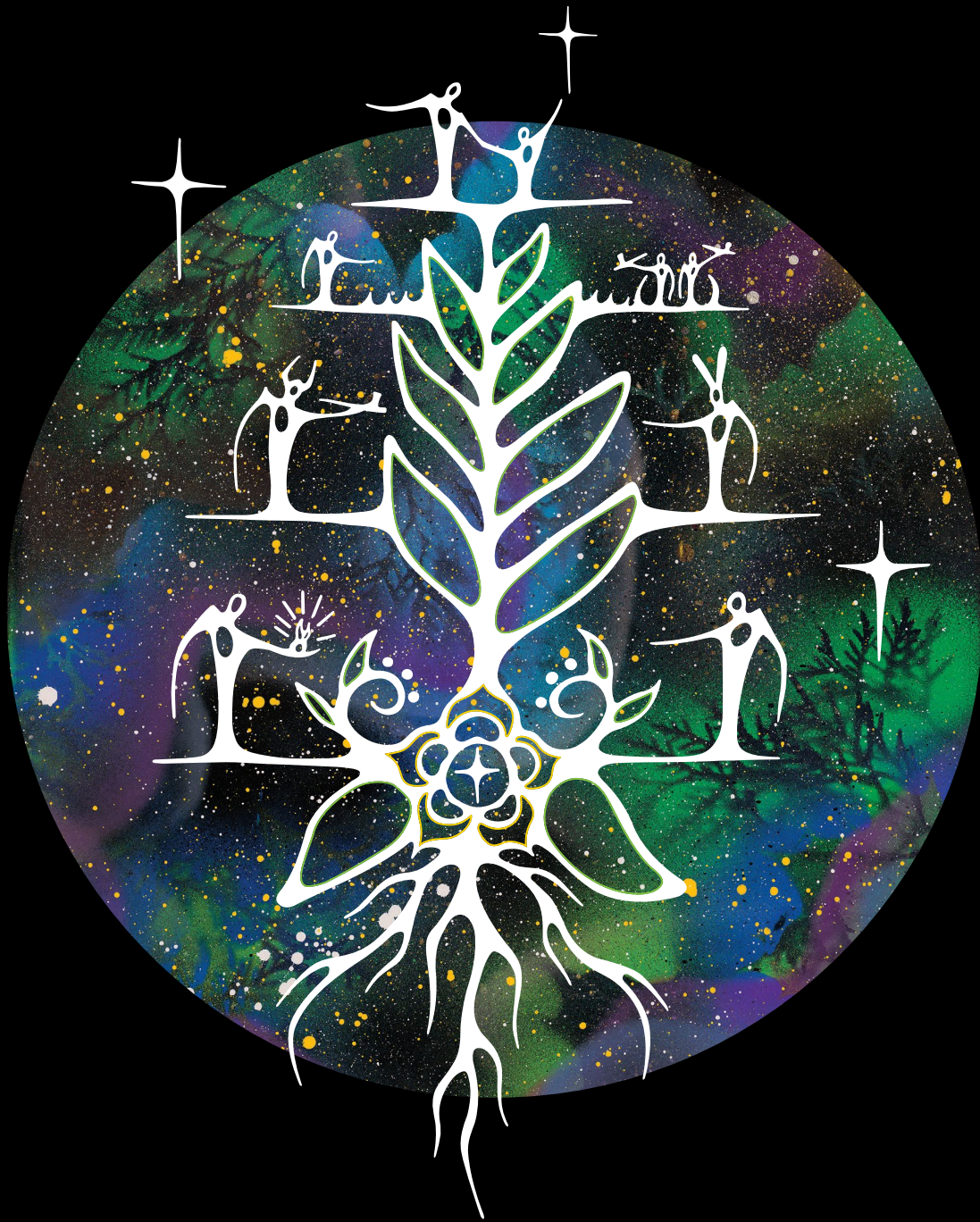


Table des matières

Messages de nos leaders	4
Introduction	7
Rapport de progrès : première année	
Éducation	8
Inclusion	12
Emploi	14
Autonomisation économique	16
Une voie à suivre	18



À propos de l'artiste

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

Nous reconnaissons que les bureaux de Deloitte sont situés sur des territoires traditionnels, des territoires couverts par des traités et des territoires non cédés faisant partie de l'Île de la Tortue (Amérique du Nord), et que ces territoires sont toujours habités par plusieurs membres des Premières Nations, des Métis et des Inuits.



Anthony Viel

Associé directeur général et chef de la direction,
Deloitte Canada et Chili

Depuis le lancement du Plan d'action pour la réconciliation (PAR) de Deloitte il y a un an, nous avons pris d'importantes mesures afin de renforcer la confiance et de rétablir les relations entre les personnes autochtones et non autochtones. Nous avons organisé des séminaires éducatifs à l'échelle du réseau, engagé plus de leaders autochtones, investi dans des entreprises dirigées par des Autochtones et participé à des événements visant à habiliter les jeunes autochtones. Malgré tout, nous savons que nous devons faire bien davantage.

Chez Deloitte, notre raison d'être est d'avoir une influence marquante en aidant nos collectivités à prospérer, mais cela n'est possible que si les personnes autochtones sont vues, écoutées et incluses à tous les niveaux. Je suis convaincu que nous pouvons offrir plus d'occasions d'apprentissage, de perfectionnement des talents et de réflexion au cours de la prochaine année. En veillant à ce que la réconciliation demeure au cœur de toutes nos décisions, nous pouvons contribuer à bâtir une organisation équitable, et un Canada équitable, pour tous.



Roberta Jamieson

**Administratrice indépendante,
Conseil d'administration de Deloitte Canada et Chili**

Deloitte a pris des mesures initiales indispensables et concrètes pour donner suite à l'appel à l'action n° 92 du rapport de la Commission de vérité et réconciliation du Canada, une recommandation qui demande aux dirigeants d'entreprise de contribuer à réparer les séquelles laissées par les pensionnats indiens du Canada et à faire progresser la réconciliation. Avec courage et détermination, Deloitte a mis en place des programmes de perfectionnement des compétences culturelles à tous les niveaux de l'organisation, et approuvé un ambitieux plan de travail avec jalons qui relève de la compétence de son conseil d'administration, le tout afin de veiller à ce que les gammes de services soient engagées dans le parcours vers la réconciliation.

En constatant les efforts de Deloitte dans les domaines du recrutement, de l'approvisionnement et de la création de nouvelles relations de collaboration avec les organisations autochtones, je suis stimulée par notre potentiel de favoriser d'importants changements positifs au Canada et partout dans le monde.



Duncan Sinclair

**Président,
Conseil d'administration de Deloitte Canada et Chili**

Bien que nous ayons largement de quoi nous réjouir à l'occasion du premier anniversaire du Plan d'action pour la réconciliation de Deloitte, nous devons rester conscients du fait que la réconciliation n'est jamais complète, mais qu'il s'agit plutôt d'un cheminement continu pour instaurer à jamais l'unité, la défense des droits et le respect entre les personnes autochtones et les autres qui ont la chance d'habiter l'Île de la Tortue.

À titre de président du Conseil, et au nom des membres du Conseil, je peux confirmer que nous demeurons totalement déterminés à renforcer les relations et à construire des ponts avec les communautés autochtones au profit de toutes les personnes qui vivent sur le territoire qui est maintenant le Canada. Ensemble, nous souhaitons créer des occasions, produire des résultats positifs et explorer comment notre organisation peut contribuer à l'atteinte d'une réconciliation réfléchie et durable, ainsi que de la prospérité et de la paix pour tous.



Alexandra Biron

**Directrice,
Services aux clients autochtones**

Les progrès accomplis par Deloitte dans le cadre de son parcours vers la réconciliation au cours de la dernière année sont formidables, particulièrement en contexte de pandémie, alors que tout est passé en mode virtuel. Nous avons prévu le lancement du Plan d'action pour la réconciliation en tant qu'initiative interne, mais notre but était aussi d'inspirer d'autres organisations à emprunter cette voie et, par conséquent, je suis fière de celles qui se sont jointes à nous dans ce parcours.

C'est pour moi un honneur et un privilège, en tant que femme anishinaabe (Ojibwé), de diriger ce plan. Mes ancêtres étaient des chasseurs, des trappeurs et des pêcheurs qui vivaient de la terre sur l'Île de la Tortue, et ils ont souffert des mesures colonialistes comme le système des pensionnats indiens. Le traumatisme intergénérationnel s'étend aux générations suivantes dans ma famille et, aussi, je suis déterminée à me faire la voix des personnes autochtones dans le monde des affaires canadien et à défendre leurs intérêts. Je m'engage à faire progresser à la fois la réconciliation et l'innovation afin de soutenir notre volonté d'avoir une influence mesurable au Canada pour les personnes autochtones et non autochtones.

Il est vrai que nous venons à peine d'entreprendre notre parcours, mais je suis remplie d'espoir pour l'avenir.



Ken Fredeen

**Associé principal retraité,
Services aux clients autochtones**

Il y a un an, nous avons amorcé notre parcours vers la réconciliation en publiant notre Plan d'action pour la réconciliation. Ce plan était notre réponse à l'appel à l'action lancé aux entreprises canadiennes dans le rapport de la Commission de vérité et réconciliation du Canada, qui les exhortait à nous mener vers un avenir meilleur et plus inclusif. Ce fut un honneur pour moi, en tant qu'associé principal des Services aux clients autochtones de Deloitte, de parrainer le plan, et l'année a été remarquable. Je tiens à remercier mon équipe de leaders autochtones, et à l'encourager à poursuivre un travail extraordinaire : Alexandra Biron, qui a joué un rôle de premier plan dans la mise en œuvre de notre Plan d'action pour la réconciliation, et Fiona Kirkpatrick Parsons, qui s'est penchée sur les façons dont Deloitte pourrait mieux servir les entreprises et les communautés autochtones.

J'aimerais également souligner le soutien et le leadership du Conseil et de l'équipe de la haute direction, de même que l'engagement des membres de l'équipe et de nos gens, et remercier les nombreux leaders autochtones formidables, qui sont si accueillants et généreux de leur temps, notamment Roberta Jamieson, qui est membre du Conseil de Deloitte.

L'année qui vient de passer a été remarquable. Je n'aurais pas pu conclure mon mandat chez Deloitte d'une manière plus pertinente et percutante, et je remercie mes collègues de m'avoir permis de servir le Cabinet de cette façon. Je souhaite beaucoup de succès à mon successeur, Charles Perron, ainsi qu'à mon équipe. Merci.

Introduction

Il y a un an, Deloitte Canada donnait suite à l'appel à l'action lancé par la Commission de vérité et réconciliation du Canada aux dirigeants d'entreprise canadiens en créant Plan d'action pour la réconciliation (PAR), *Tracer une voie commune pour la réconciliation*. Ce plan était le premier du genre dans le monde des affaires canadien, et nous en sommes fiers. Nous espérons ainsi faire participer nos gens à une discussion sur ce que signifie la réconciliation et pourquoi elle est importante pour l'avenir du pays.

Le Plan d'action pour la réconciliation repose sur quatre piliers : l'éducation, l'inclusion, l'emploi et l'autonomisation économique. Comme vous le constaterez en lisant le rapport, nous avons fait des progrès à tous ces égards, et, alors que nous ayons dans la plupart des cas dépassé nos objectifs, nous savons que la réconciliation est un processus et que le chemin à parcourir sera long et peut-être parfois chaotique.

Merci de prendre le temps de lire ce premier rapport annuel sur les progrès que nous avons accomplis. Vos commentaires et vos suggestions sont les bienvenus.



Veillez envoyer vos suggestions à l'adresse indigenou@deloitte.ca

Éducation

Pour en arriver à la réconciliation, il faut d'abord comprendre la vérité : l'histoire et les cultures des peuples autochtones sur l'Île de la Tortue, les effets de la colonisation selon des politiques européennes et canadiennes, ainsi que les pratiques imposées aux Autochtones, notamment les systèmes de pensionnats et d'externats indiens et leurs répercussions. La plupart des Canadiens n'ont rien appris de tout cela à l'école. Il reste encore beaucoup de travail et de sensibilisation à faire.

Nous avons en premier lieu offert un cours de perfectionnement professionnel obligatoire, à l'échelle du Cabinet, sur la sensibilisation à la culture autochtone : un cours multimédia appelé « Les 4 saisons de la réconciliation ». Ce cours s'inscrit dans le cadre de l'initiative de formations Reconciliation Education produites par Productions Cazabon, une société de production dans les médias et en ligne primée, en collaboration avec l'Université des Premières Nations du Canada.

Ce cours propose un apprentissage intéressant et transformationnel, sensibilisant les personnes non autochtones afin qu'elles se reconnaissent en tant que colons et qu'elles assument la responsabilité personnelle qui leur incombe de comprendre l'histoire de notre pays. Il contribue également à combler les lacunes dans l'éducation de beaucoup de professionnels de Deloitte, qui peuvent ainsi comprendre pourquoi le PAR a une telle importance pour la prospérité de notre pays.

Le lancement de la formation « Les 4 saisons de la réconciliation » chez Deloitte constitue un pas de géant dans le parcours de réconciliation de notre organisation. Bon nombre de nos gens ont indiqué que ce cours est leur préféré parmi les outils d'apprentissage en ligne de Deloitte, et certains ont même affirmé qu'il a changé leur vie. Cette formation percutante continue de faire encore mieux connaître et comprendre la vérité concernant notre pays.

Dans un esprit de réciprocité et d'apprentissage en collaboration, et par l'obtention d'une licence et l'utilisation de la formation « Les 4 saisons de la réconciliation » au Cabinet, Deloitte et Reconciliation Education ont offert quatre ressources d'information à l'intention des enseignants, des élèves et des employés de la bande Six Nations de Grand River : des versions pour les écoles secondaires et postsecondaires ainsi que deux pour les lieux de travail. Deloitte et la bande Six Nations utiliseront ces ressources en parallèle et dans un but commun d'éducation.

« C'est un apprentissage très intéressant et très important. Il m'a aidée à prendre conscience que ma compréhension des traités, des pensionnats, de la colonisation et de tous les sujets abordés dans le programme d'apprentissage en ligne était très imparfaite et incomplète. C'était très intéressant d'écouter un large éventail de spécialistes sur le sujet. »

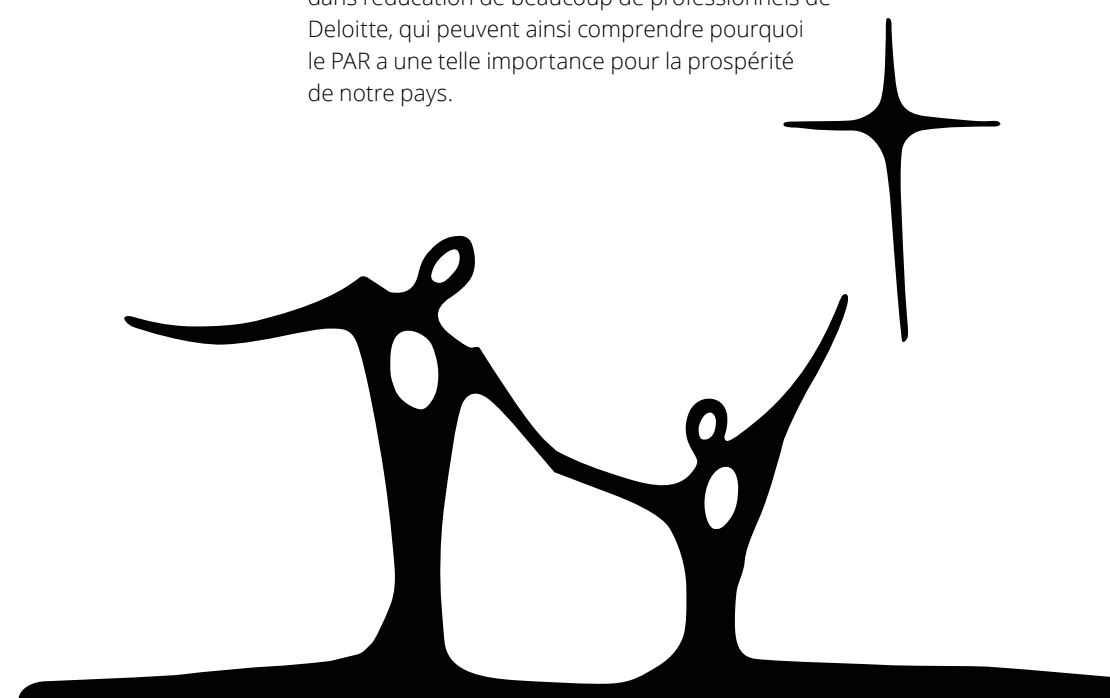
Karen Higgins

Associée, Audit et Certification, membre du conseil d'administration Deloitte Canada et Chili

« Ce cours m'a ouvert les yeux sur les conséquences historiques et sur la nécessité de la réconciliation. Il était bien structuré, avec de vrais éléments visuels et des entrevues, et centré sur les comparaisons entre ce qui est présenté dans les livres d'histoire et ce qui s'est réellement passé, le traumatisme intergénérationnel et l'incidence positive que les Autochtones peuvent avoir sur l'économie si l'occasion appropriée leur en est donnée. »

Anup Kumar

Directeur, Omnia IA, Consultation



« Excellente formation avec beaucoup de contenu et de matière. J'étais gêné d'en savoir si peu sur notre importante histoire et les raisons pour lesquelles la réconciliation est si cruciale. C'est, selon moi une formation très importante et nécessaire. »

Terry Hatherell

Associé directeur, Expérience des anciens

Deloitte parraine par ailleurs diverses activités d'apprentissage avec nos gens, notamment des présentations offertes par plusieurs de nos leaders autochtones. L'équipe de la haute direction de Deloitte a participé à **l'activité des couvertures Kairos** (qui explore les relations entre les personnes autochtones et non autochtones au Canada), et des gardiens du savoir autochtone ont été invités à des réunions du Conseil et de la haute direction, qui commencent toutes désormais par un énoncé de reconnaissance des territoires personnalisés. Nous avons publié de nombreuses communications internes durant l'année pour stimuler la curiosité et éteindre la soif de connaissances de nos professionnels afin de rehausser leur parcours d'apprentissage. Le degré de participation à ces occasions d'apprentissage et l'engagement qui en découle sont stupéfiants.

« Je tiens à remercier Deloitte pour le programme d'apprentissage « Les 4 saisons de la réconciliation » qui nous a été offert. Non seulement j'ai apprécié l'aspect enseignement, mais le programme m'a également fait réaliser qu'il y avait beaucoup de choses que j'ignorais et dont je n'étais pas consciente à propos de l'histoire des peuples autochtones, ici au Canada et ailleurs. Je suis heureuse d'être maintenant mieux informée, et impatiente d'en apprendre davantage et de participer plus activement à la réconciliation. »

Annelise Trott

Directrice, Opérations



Le pilier de l'éducation comprend l'action sociale, l'investissement, la collaboration avec les communautés et les initiatives de bénévolat visant à améliorer les résultats scolaires des jeunes autochtones. Nous estimons qu'au cours de la dernière année, nous avons aidé plus de 5 000 de ces jeunes par l'intermédiaire de nos initiatives de bénévolat et de services pro bono, notamment les suivantes :

- Nous avons offert des séances sur les connaissances financières et la cybersécurité à des élèves autochtones.
- Nous avons offert des services pro bono, comme un soutien stratégique et l'augmentation de l'effectif, afin d'aider les organisations locales qui offrent des services aux jeunes autochtones.
- Nous avons supervisé un projet Impact pour l'organisme Enseigner pour le Canada, qui travaille avec les communautés autochtones du Nord pour recruter, préparer et soutenir des enseignants engagés. Le projet consistait à élaborer un plan de dotation en personnel afin d'atteindre les objectifs stratégiques de l'organisme pour 2021 à 2026, qui sont de cerner et de combler les lacunes dans le parcours scolaire d'environ 5 600 élèves autochtones de 44 Premières Nations par rapport aux élèves des collectivités non autochtones.
- Nous avons travaillé bénévolement partout au Canada, au cours des trois dernières années, dans le cadre du programme d'alphabétisation en ligne TutorMate. Pendant cette période, les participants de Deloitte ont aidé des milliers de jeunes élèves à apprendre à lire en leur offrant des séances hebdomadaires de tutorat virtuel individuel. Cette année, Deloitte a élargi ses alliances afin de rejoindre plus de 50 jeunes de l'école primaire Wasse-Abin et de l'école Biidaaban Kinoomaagegamik. Avec notre soutien, Innovations for Learning (l'organisme derrière TutorMate) et les dirigeants du conseil scolaire Wiikwemkoong collaborent avec les Premières Nations de Sagamok Anishnawbek, de la rivière Whitefish et de M'Chigeeng afin d'intégrer la langue autochtone anishnaabemowin dans de nouvelles histoires destinées aux jeunes lecteurs.
- Nous avons une influence continue auprès des étudiants métis, inuits et des Premières Nations par l'intermédiaire de la relation que nous entretenons avec l'organisme de bienfaisance Indspire (de plus amples détails sont fournis dans la section sur l'emploi du PAR).

Inclusion

L'intégration du principe de réconciliation dans notre organisation nécessite un changement de culture qui nous amènera à voir les choses du point de vue des Autochtones et à nous assurer que ceux-ci sont représentés dans tout ce que nous faisons. Cette démarche commence par la vérité et la réconciliation, et par la reconnaissance des terres où nous nous sommes établis.

Au cours de la dernière année, le groupe Services aux clients autochtones de Deloitte a créé plusieurs ressources éducatives, notamment des trousseaux d'outils et des parcours d'apprentissage pour les alliés. Nos guides de reconnaissance des territoires ont ouvert la voie à ce qui constitue maintenant une pratique courante et acceptée à l'échelle de Deloitte au début des réunions et des événements internes et externes.

Depuis le lancement de notre PAR, nous avons établi et entretenons des relations avec des parties prenantes externes et des organisations aux vues similaires afin de collaborer à des occasions qui soutiennent le parcours du Canada vers la réconciliation. Nous avons fait équipe avec des organisations comme Sodexo, Catalyst, Bénévoles Canada, l'Université Dalhousie et le Club Podium de Deloitte Canada pour produire des webinaires et des tables rondes, avec présentations aux administrateurs de sociétés ouvertes sur l'importance de la participation des Autochtones aux conseils d'administration.

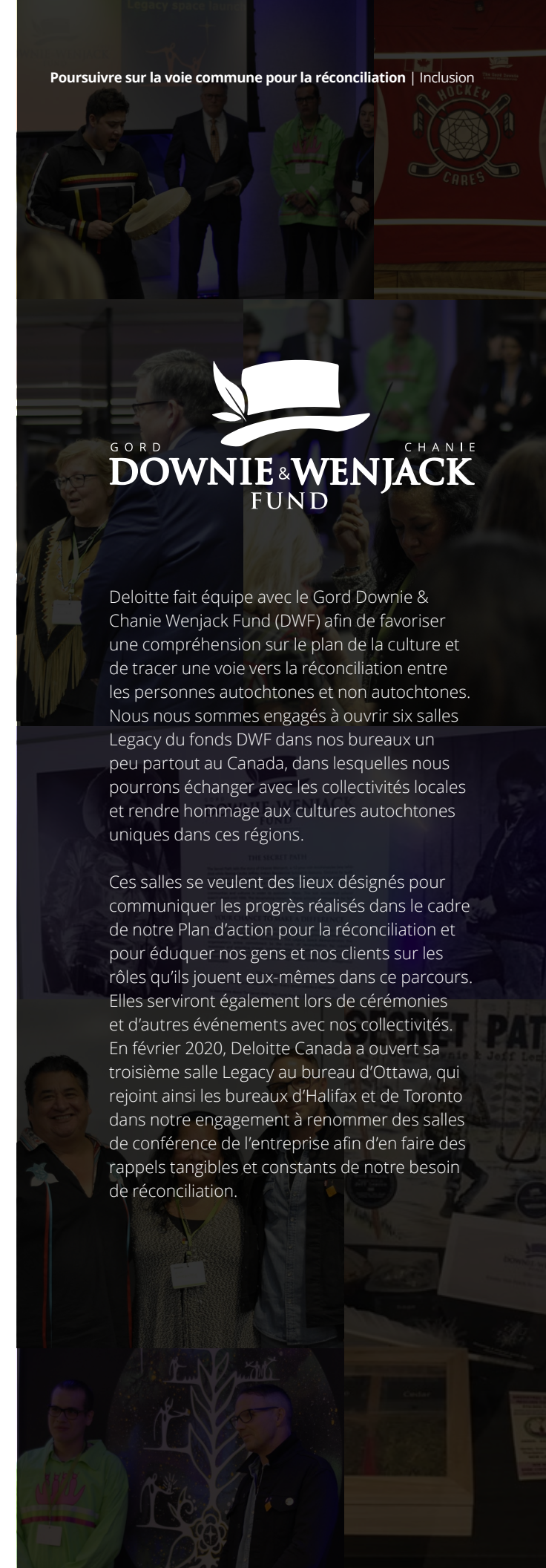
Non seulement nous nous sommes engagés à sensibiliser les gens à l'externe, mais nous avons également renforcé notre Communauté autochtone et ses alliés, un groupe de ressources pour les employés qui concentre ses efforts sur la réconciliation, notamment en favorisant la sensibilisation à la culture et en participant à la mise en œuvre du PAR de Deloitte. La Communauté autochtone et ses alliés est composée d'Autochtones et de non-Autochtones qui souhaitent ardemment créer un milieu de travail inclusif et accueillant pour les employés autochtones en apprenant de nos expériences et de notre histoire commune sur l'Île de la Tortue. En raison des restrictions visant les rencontres en personne au cours de la dernière année, nous avons élargi nos plateformes d'apprentissage par l'intermédiaire de la Communauté autochtone et ses alliés afin d'inclure des webinaires mensuels présentés d'un océan à l'autre. Ces séances couvrent une variété de sujets, comme l'adoption des sept enseignements sacrés des grands-mères (c.-à-d. le respect des principes de base de la vie et de la moralité), la découverte des alliances de Deloitte, comme l'alliance avec le Gord Downie & Chanie Wenjack Fund (DWF), et l'écoute de personnes qui s'identifient comme bispituelles. Plus de 1 000 professionnels de Deloitte de plusieurs régions, gammes de services et niveaux ont visionné ces webinaires.



Phyllis Webstad

Nous sommes par ailleurs conscients que des dates et des événements particuliers méritent une reconnaissance spéciale. La Journée du chandail orange est l'une de ces occasions, où nous reconnaissons les terribles conséquences des pensionnats sur les Autochtones. En septembre 2020, nous avons souligné cette journée par une webémission spéciale durant laquelle l'invitée, Phyllis Webstad, parlait de son expérience des pensionnats et expliquait pourquoi elle a lancé le mouvement de la Journée du chandail orange. Elle nous invitait à écouter dans un esprit d'ouverture les histoires des survivants et de leurs familles, et à nous rappeler ceux qui n'ont pas survécu, réaffirmant que les expériences des survivants comptent, et que chaque enfant compte (#chaqueenfantcompte), même une fois devenu adulte. La citation suivante à propos de Phyllis explique la signification du chandail orange : « Après la douche, on lui a remis les vêtements qu'elle devrait porter. Elle ne les aimait pas. Les religieuses l'ont assise sur une chaise et lui ont coupé les cheveux. Elle a demandé qu'on lui rende son chandail orange, mais on lui a dit qu'elle n'aurait plus la permission de le porter. Phyllis pleurait et demandait qu'on le lui rende parce que c'était sa grand-mère qui le lui avait offert et qu'il lui appartenait, mais personne n'écoutait. »

Entendre cette histoire d'une survivante a été une expérience très touchante. Phyllis est une leader courageuse qui a écrit plusieurs livres dans le but de renseigner les gens sur le système des pensionnats.



Deloitte fait équipe avec le Gord Downie & Chanie Wenjack Fund (DWF) afin de favoriser une compréhension sur le plan de la culture et de tracer une voie vers la réconciliation entre les personnes autochtones et non autochtones. Nous nous sommes engagés à ouvrir six salles Legacy du fonds DWF dans nos bureaux un peu partout au Canada, dans lesquelles nous pourrions échanger avec les collectivités locales et rendre hommage aux cultures autochtones uniques dans ces régions.

Ces salles se veulent des lieux désignés pour communiquer les progrès réalisés dans le cadre de notre Plan d'action pour la réconciliation et pour éduquer nos gens et nos clients sur les rôles qu'ils jouent eux-mêmes dans ce parcours. Elles serviront également lors de cérémonies et d'autres événements avec nos collectivités. En février 2020, Deloitte Canada a ouvert sa troisième salle Legacy au bureau d'Ottawa, qui rejoint ainsi les bureaux d'Halifax et de Toronto dans notre engagement à renommer des salles de conférence de l'entreprise afin d'en faire des rappels tangibles et constants de notre besoin de réconciliation.

Emploi

Notre objectif principal en tant qu'organisation est de refléter la main-d'œuvre de la société contemporaine du Canada : nous souhaitons que les membres des Premières Nations, des Métis et des Inuits représentent au moins 5 % de nos professionnels. Nous abordons cet engagement avec une attention particulière parce que nous voulons nous assurer que l'emploi ne se limite pas à l'embauche, mais qu'il englobe également le maintien en poste, des occasions futures et des possibilités de promotion.

Au cours de la dernière année, nous avons passé en revue et modifié nos processus et nos politiques d'acquisition des talents afin de prioriser les efforts de recrutement et de maintien en poste de personnes autochtones. Nous avons entre autres mis à jour nos lignes directrices sur les congés de deuil, révisé la terminologie des postes affichés dans le cadre du recrutement universitaire et de professionnels d'expérience sur la page d'accueil et le site des possibilités de carrière de Deloitte afin de démontrer notre engagement à l'égard du PAR, et repéré des sites d'emplois propres aux Autochtones dans le but d'élargir notre bassin de candidats. Nous continuons d'élaborer des stratégies d'embauche qui nous permettront de trouver des candidats autochtones et, dans le cadre de l'un de ces plans d'action, nos recruteurs ont participé à plusieurs événements d'embauche virtuels. Nous accueillerons bientôt un leader national des programmes au sein de l'équipe de recrutement de personnes autochtones, dont les objectifs consisteront à faire progresser notre stratégie d'inclusion et à continuer d'établir une présence dans les communautés autochtones.

Nous reconnaissons que nous avons encore beaucoup de travail. Nous comprenons qu'il est important de rehausser la notoriété de la marque Deloitte dans nos collectivités, et nous continuons d'établir des relations utiles avec des organisations qui habilitent la prochaine génération de leaders autochtones. Deloitte soutient depuis 2017 le programme de bourses d'excellence et de bourses d'études d'Indspire, *Bâtir un avenir meilleur*, dont 56 étudiants autochtones ont directement bénéficié. Cette initiative fournit des fonds aux étudiants métis, inuits et des Premières Nations de collectivités éloignées et rurales et de centres urbains partout au pays qui fréquentent des établissements d'enseignement postsecondaire, où ils étudient en administration des affaires, en comptabilité ou en finances, et qui ont besoin d'aide financière.

Les bourses aident les jeunes autochtones à continuer leurs études et à réaliser leurs rêves et leurs aspirations. En 2020, nous avons élargi notre alliance avec Indspire en offrant d'autres bourses d'études, en partageant de l'information sur les sites d'emplois avec le réseau des étudiants de l'organisme, et en soutenant ses programmes offerts tout au long de l'année, comme le programme *Essor : Rassemblement pour l'autonomisation des jeunes autochtones* et les prix Indspire, qui soulignent des réalisations exceptionnelles.

Les professionnels de Deloitte comprennent également la valeur du mentorat. Par exemple, lors de la publication d'un avis de recherche de mentors bénévoles pour un événement avec des étudiants d'Indspire, nos gens ont répondu à l'appel si rapidement que toutes les places ont été réservées en l'espace de quelques minutes. En exerçant de telles fonctions, les professionnels de Deloitte rencontrent des étudiants par l'intermédiaire des programmes d'Indspire et font la connaissance de candidats potentiels en participant à des cafés-causeries virtuels ou en offrant du mentorat éclair, activités au cours desquelles ils peuvent les informer sur les diverses possibilités de carrière dans les cabinets de services professionnels et inspirer de futurs bassins de talents en racontant leur parcours personnel.

Puisque Deloitte sert les clients autochtones, nous avons mis sur pied une équipe de leaders du marché, dont plus du tiers des membres s'identifient en tant qu'Autochtones. Nous avons par la suite accueilli Jason Rasevych, qui est anishnaabe de la Première Nation Ginoogaming, signataire du Traité de la baie James (Traité no 9), en tant qu'associé au sein de la pratique des Conseils financiers, leader national des Services aux clients autochtones, et membre clé de l'équipe qui fera avancer le leadership de Deloitte sur ce marché. Cette équipe, qui supervise les services

fiduciaires aux clients autochtones, aide les Premières Nations de partout au pays à gérer un patrimoine de plus de 500 millions de dollars, investi dans l'infrastructure communautaire, les programmes sociaux et de santé, et d'autres priorités. Beaucoup de Premières Nations ont renouvelé leurs engagements de collaborer avec Deloitte, mentionnant les services de grande qualité et les solides relations avec les membres de notre équipe, certains étant même désormais considérés comme faisant partie des familles élargies des Premières Nations. Une fiducie autochtone a été renouvelée pour une autre période de cinq ans au delà de l'engagement initial, portant la durée de notre relation financière à 15 ans. Une autre a doublé son portefeuille d'investissement et affecté plus de 30 M\$ à l'infrastructure communautaire et aux programmes sociaux au cours des dix dernières années, affectation qui s'harmonise avec les engagements en matière d'autonomisation économique qui sont décrits dans notre PAR.

Jason se joint à Jolain Foster, une leader accomplie des nations Gitksan et Wet'suwet'en, qui, à titre de nouvelle associée de Deloitte, dirige les Services aux clients autochtones de la région des Prairies à partir de son bureau de Calgary. Jolain, qui compte 25 ans d'expérience en tant que cadre collaborant avec les clients autochtones dans l'ensemble du secteur, le milieu universitaire et le secteur public, travaille directement avec les entreprises et les communautés autochtones, les conseillant en matière de planification stratégique organisationnelle, de gouvernance et d'exploitation. En plus de son rôle de leader auprès des clients chez Deloitte, elle joue un rôle clé dans la réussite de notre PAR et est une leader inestimable au sein de l'équipe responsable du marché des services aux clients autochtones.



Jason Rasevych
Associé



Jolain Foster
Associée



Autonomisation économique

L'objectif primordial du pilier de l'autonomisation économique du PAR est de chercher activement des occasions économiques durables et d'amener les communautés et les entreprises autochtones à y prendre part. Deloitte est fier d'être membre du **Conseil canadien pour l'entreprise autochtone** (CCEA), qui vise à promouvoir des relations durables entre les entreprises autochtones et non autochtones en offrant des programmes diversifiés, en fournissant des outils, des formations et des occasions d'établissement de réseaux, en offrant d'importantes marques de reconnaissance aux entreprises, et en organisant des événements à l'échelle nationale. Nous participons au programme Relations progressistes avec les Autochtones (RPA) du CCEA, qui certifie la performance des entreprises en matière de relations avec les Autochtones selon quatre niveaux d'excellence : engagé, bronze, argent et or. Le programme RPA examine les initiatives et les résultats des entreprises à l'égard de quatre domaines de rendement clés : actions de leadership, emploi, développement des affaires et relations avec la communauté. Deloitte a jusqu'à maintenant obtenu la certification au niveau engagé, avec participation active aux programmes du CCEA, notamment parmi un groupe d'entreprises prestigieuses qui sont déterminées à multiplier les occasions pour les entreprises autochtones et ainsi participer activement à leur chaîne d'approvisionnement. Le Cabinet commandite et appuie de façon continue les événements nationaux du CCEA, comme son Business Recovery Forum.

Nous explorons divers moyens qui nous permettraient d'améliorer les expériences d'approvisionnement et d'attirer de nouveaux fournisseurs autochtones. L'équipe des Services d'approvisionnement lance un site web de fournisseurs autochtones, où nous pourrions repérer et sélectionner des entreprises autochtones certifiées puis transmettre rapidement l'information aux parties prenantes de Deloitte qui recherchent des fournisseurs pour des projets internes ou auprès de clients. Le but est de faire en sorte que nos parties prenantes puissent effectuer des recherches sur le site lorsqu'elles ont, dans le cadre d'autres projets, des besoins auxquels ces fournisseurs pourraient répondre. Cet outil en ligne nous aidera à augmenter nos

dépenses auprès de fournisseurs autochtones afin que nous puissions atteindre l'objectif de 5 % de dépenses locales potentielles que nous nous sommes fixé dans notre PAR. L'équipe a également mis en place un mécanisme de suivi des fournisseurs qui vise à cerner les sommes que nous réservons à des entreprises autochtones, et elle a constaté qu'au cours de la première année du PAR, nous avons consacré plus de 1 % du budget attribué à ces organisations. Nous sommes actuellement sur la bonne voie pour atteindre notre objectif de 5 % en 2021, mais nous prévoyons diversifier notre bassin de fournisseurs autochtones afin de pouvoir augmenter nos achats pour l'année en cours et les suivantes.

« Deloitte nous a reconnus en tant qu'entreprise autochtone et a exploré des façons de promouvoir nos services. Deloitte a agi de façon attentive et nous a mis en contact avec d'autres personnes au sein de l'organisation. Selon mon expérience, tout se fait de manière proactive et en temps opportun. Deloitte a pris l'initiative. »



ID FUSION
SOFTWARE

ID Fusion Software

Une entreprise de Winnipeg détenue et exploitée par des Autochtones, qui développe des solutions logicielles sur mesure; il s'agit de l'une des cinq plus grandes organisations autochtones dans le domaine des TI au Canada.

Enfin, nous croyons que l'approvisionnement au sein de notre organisation n'est pas suffisant. Il s'agit bien sûr d'une étape importante, mais notre vision est que Deloitte joue un rôle crucial pour diriger et faciliter les efforts liés à la réconciliation économique globale, et s'associe à d'autres organisations pour y parvenir. Notre alliance avec l'entreprise de tests logiciels PQA Testing et son initiative visionnaire PLATO en est un excellent exemple. Deloitte collabore avec PLATO, qui forme et engage des membres des Premières Nations, des Métis et des Inuits, et nous offrons ensemble des services de qualité aux clients.

Depuis le lancement du Plan d'action pour la réconciliation, nos deux organisations ont établi une alliance étroite et collaboré à plus d'une douzaine d'occasions auprès de clients dans six provinces, le but final étant d'intégrer des talents autochtones dans le secteur des technologies. Nous offrons ensemble des emplois gratifiants à des personnes autochtones, souvent sans que les candidats aient à quitter leur communauté pour poursuivre une carrière



Une voie à suivre

Nous avons entrepris notre parcours vers la réconciliation au cours de la dernière année. Nous ne nous imaginons cependant pas que les choses se feront aisément et en fait, nous savons que ce sera parfois très difficile. Après tout, il s'agit de remédier à des centaines d'années d'histoire, de colonisation et d'exclusion, aux traces laissées par les pensionnats et les externats indiens, ainsi qu'à des lois et politiques dont le but était l'assimilation des Autochtones, au détriment de leurs communautés.

Même si nous ne pouvons rien changer au passé, nous pouvons tracer une voie différente pour l'avenir. Aussi, notre Plan d'action pour la réconciliation — incluant les magnifiques illustrations de l'artiste et conteur visuel anishinaabe Nyle Miigizi Johnston — nous guidera tout au long de ce périple. Nous espérons être une source d'inspiration afin que d'autres se joignent à nous alors que nous visons les objectifs suivants :



Mieux faire connaître

l'histoire et les cultures autochtones en créant un climat de curiosité et d'apprentissage continu.



Établir

des relations fructueuses avec les communautés autochtones pour instaurer un climat de confiance et générer des occasions ayant des résultats positifs ainsi que des alliances constructives.



Promouvoir

et maintenir des occasions économiques pour les entreprises autochtones, et être un chef de file de la réconciliation économique.



Inviter

les professionnels de Deloitte à participer au parcours vers la réconciliation par des formations et de la sensibilisation, ainsi que par la tenue d'événements culturels autochtones.



Créer

un milieu de travail inclusif qui honore l'histoire des peuples autochtones, célèbre la culture et les traditions autochtones et soutient nos professionnels autochtones.



Attirer

des professionnels et des clients autochtones chez Deloitte pour générer de futures occasions de collaboration, d'initiatives communautaires et d'emploi.

Le leadership à l'œuvre

« **Opinion: Corporate Canada must be more accountable in the journey to reconciliation with Indigenous people** »

The Globe and Mail

Ken Fredeen, Fiona Kirkpatrick Parsons et Alexandra Biron [équipe des Services aux clients autochtones de Deloitte],

« **Déclaration sur le récent conflit de pêche avec la Première Nation micmaque en Nouvelle-Écosse** »

LinkedIn

Anthony Viel, associé directeur général et chef de la direction, Deloitte Canada

« **Equity for Indigenous Businesses With Tabatha Bull** »

Balado Courage Inc.,

Deloitte Canada et Tabatha Bull, présidente et chef de la direction, Conseil canadien pour l'entreprise autochtone (CCEA), interviewée par Duncan Sinclair, président du Conseil de Deloitte Canada et Chili

« **Indigenous Business Recovery** »

Aboriginal Business Report [CCAB]

Andrew Brooks [avec Anthony Viel, chef de la direction de Deloitte Canada, et Alexandra Biron, directrice, Services aux clients autochtones de Deloitte]

Fiona Kirkpatrick Parsons a été nommée parmi les « 25 femmes d'affaires les plus influentes dans le Canada atlantique » en 2021

Atlantic Business

Son rôle de conseillère nationale/kā-nīkānīt (en cri, la personne qui est en tête/celle qui est devant), Services aux clients autochtones chez Deloitte consiste notamment à guider les efforts déployés par l'organisation pour offrir des services aux entreprises et aux communautés autochtones, et à promouvoir les efforts de réconciliation de Deloitte pour les communautés internes et externes.

Deloitte.

À propos de Deloitte

Deloitte offre des services dans les domaines de l'audit et de la certification, de la consultation, des conseils financiers, des conseils en gestion des risques, de la fiscalité et d'autres services connexes à de nombreuses sociétés ouvertes et fermées dans différents secteurs. Deloitte sert quatre entreprises sur cinq du palmarès Fortune Global 500^{MD} par l'intermédiaire de son réseau mondial de cabinets membres dans plus de 150 pays et territoires, qui offre les compétences de renommée mondiale, le savoir et les services dont les clients ont besoin pour surmonter les défis d'entreprise les plus complexes. Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l., société à responsabilité limitée constituée en vertu des lois de l'Ontario, est le cabinet membre canadien de Deloitte Touche Tohmatsu Limited. Deloitte désigne une ou plusieurs entités parmi Deloitte Touche Tohmatsu Limited, société fermée à responsabilité limitée par garanties du Royaume-Uni, ainsi que son réseau de cabinets membres dont chacun constitue une entité juridique distincte et indépendante. Pour une description détaillée de la structure juridique de Deloitte Touche Tohmatsu Limited et de ses sociétés membres, voir www.deloitte.com/ca/apropos.

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

Pour en apprendre davantage sur les quelque 330 000 professionnels de Deloitte, dont plus de 11 000 font partie du cabinet canadien, veuillez nous suivre sur [LinkedIn](#), [Twitter](#), [Instagram](#) ou [Facebook](#).