



## Charte de la Diversité et de l'Inclusion

Vous vous engagez, nous aussi

Septembre 2022



## Le mot des Leaders

Chers tous, chères toutes,

Chez Deloitte, nous croyons en **un environnement de travail inclusif**, dans lequel chacun(e) se sent engagé(e), respecté(e), valorisé(e) et en capacité d'être lui(elle)-même.

Nous sommes convaincues qu'une culture et un leadership inclusifs représentent un levier puissant de **bien-être au travail** et de **cohésion d'équipe** ; ils contribuent également à diversifier les recrutements, à accroître la rétention des talents, à développer nos capacités d'innovation et enfin à améliorer notre performance.

Afin de concrétiser cette conviction, il nous a semblé nécessaire de formaliser certains engagements par écrit, en rédigeant une **Charte de la Diversité et de l'Inclusion** avec des représentant(e)s de tous les métiers et activités. Ce document pourra être enrichi et faire l'objet de nouvelles versions.

La Charte se présente en deux parties.

La première partie concerne l'engagement des collaborateurs et collaboratrices de Deloitte. Elle vise à ce que chacun(e) s'engage à **respecter la logique d'inclusion** et à participer au **mieux vivre et travailler ensemble**. Les individus avec un rôle managérial, un rôle de représentation ou encore d'ambassadeur sont tout particulièrement incités à adopter des comportements exemplaires et à incarner l'inclusion. La seconde partie présente les engagements supplémentaires et les objectifs concrets de la firme. A travers ce cadre, la firme souhaite accompagner **le renforcement du leadership inclusif** et l'amélioration des métriques parité à court et à long terme.

Nous comptons sur chacun(e) d'entre vous pour vous saisir individuellement de cet engagement collectif et de vous l'approprier de façon adaptée à votre rôle, afin de mettre en œuvre, ensemble, les principes y figurant.

**Charlotte Vandeputte**, Leader Talent

**Lucille Chabanel**, Leader Parité

**Véronique Violin**, Directrice des Ressources Humaines

**La diversité est un fait** : avoir des groupes constitués d'individus avec des caractéristiques diverses et variées (genre, âge, origine, orientation sexuelle, etc.).

**L'inclusion est un choix** : valoriser la richesse de la diversité et ainsi activement permettre à chaque personne d'être elle-même et d'être traitée sur un même pied d'égalité, quelles que soient ses singularités.

Ces notions doivent être pensées et travaillées de façon interdépendante.

## Engagements individuels

Chacun(e) s'engage en adhérant aux principes suivants

### La diversité et l'inclusion sont l'affaire de tous et toutes

1. Je contribue à renforcer la culture inclusive en me formant et en participant à la promotion des dispositifs existants en matière de parité et d'inclusion.
2. Je fais preuve d'exemplarité chez mon client et lors d'événements externes et je communique sur les engagements de Deloitte en matière de parité et d'inclusion auprès des parties prenantes : futur(e)s client(e)s, salarié(e)s, partenaires, etc.

### La diversité et l'inclusion se vivent dans nos métiers au quotidien

3. J'observe la plus grande vigilance sur les biais et les stéréotypes dans tous les processus business et RH auxquels je participe, notamment le recrutement, le staffing, l'évaluation de la performance.
4. Je respecte l'équilibre de parole entre femmes et hommes lors des différentes situations de travail collaboratif et responsabilise mon équipe sur ce sujet.
5. Je refuse le sexisme ordinaire en me sensibilisant, en respectant la procédure d'action en cas de propos ou comportements sexistes dans mon équipe et en m'assurant du respect de l'article de notre règlement intérieur qui fait référence au harcèlement et à l'agissement sexiste.

### La diversité et l'inclusion sont indissociables de l'équilibre de vie et du bien-être

6. Je m'engage, sauf impératif client, à planifier les réunions de manière anticipée et à limiter au maximum les réunions et points missions commençant avant 9h00 et terminant après 18h30.
7. J'encourage la prise du congé paternité par mes messages et par mes actes\*.
8. Je soutiens, à leur retour dans l'équipe, les collaborateurs et collaboratrices absents pendant plus d'un mois pour des raisons de santé/famille. Si j'encadre une personne ainsi absente, je lui propose un suivi au moins trimestriel durant l'année de son retour.

\*Cet engagement est applicable selon la réglementation locale.

## Engagements de Deloitte France

En complément des engagements qui précèdent, le comité exécutif accompagne la transformation durable de la firme via les 5 points suivants

- 1.** Atteindre l'objectif d'amélioration des métriques parité à court et long terme : 30 % d'associées femmes, 40 % de femmes dans les instances dirigeantes d'ici à 2026.
- 2.** Suivre annuellement l'état des lieux et les progrès réalisés sur chaque engagement en recourant à des outils de reporting : évolution des métriques parité dans les instances dirigeantes, à chaque niveau de la pyramide de grades, index égalité professionnelle, taux de turnover, baromètre éthique.
- 3.** Définir un objectif formel de respect de cette Charte pour les Associé(e)s de sorte à accompagner l'atteinte de l'ensemble des engagements et insuffler une posture d'exemplarité sur toute la ligne managériale.
- 4.** Accompagner les métiers en concevant et en mettant à leur disposition des outils, des programmes et des processus RH visant à renforcer la culture inclusive et la parité à tous les niveaux de l'organisation.
- 5.** S'engager individuellement, en tant que membre du Comité Exécutif, à ne plus participer à aucun événement interne comme externe à l'entreprise qui ne compterait aucune femme parmi au moins trois intervenants.





#### **A propos de Deloitte**

Deloitte fait référence à un ou plusieurs cabinets membres de Deloitte Touche Tohmatsu Limited (« DTTL »), à son réseau mondial de cabinets membres et à leurs entités liées (collectivement dénommés « l'organisation Deloitte »). DTTL (également désigné « Deloitte Global ») et chacun de ses cabinets membres et entités liées sont constitués en entités indépendantes et juridiquement distinctes, qui ne peuvent pas s'engager ou se lier les uns aux autres à l'égard des tiers. DTTL et chacun de ses cabinets membres et entités liées sont uniquement responsables de leurs propres actes et manquements, et aucunement de ceux des autres. DTTL ne fournit aucun service aux clients. Pour en savoir plus, consulter [www.deloitte.com/about](http://www.deloitte.com/about). En France, Deloitte SAS est le cabinet membre de Deloitte Touche Tohmatsu Limited, et les services professionnels sont rendus par ses filiales et ses affiliés.

Deloitte fournit des services de pointe en matière d'audit et d'assurance, de fiscalité et de droit, de consulting, de financial advisory et de risk advisory, à près de 90 % des entreprises du Fortune Global 500® et à des milliers d'entreprises privées. Les résultats mesurables et pérennes de nos professionnels contribuent à renforcer la confiance du public dans les marchés de capitaux, permettent aux clients de se transformer et de prospérer, et ouvrent la voie à une économie plus forte, une société plus équitable et un monde durable. Fort de plus de 175 ans d'expérience, Deloitte est présent dans plus de 150 pays et territoires. Pour en savoir plus sur la manière dont nos près de 415 000 professionnels dans le monde make an impact that matters, consultez [www.deloitte.com](http://www.deloitte.com).

Deloitte France regroupe un ensemble de compétences diversifiées pour répondre aux enjeux de ses clients, de toutes tailles et de tous secteurs. Fort des expertises de ses 7 700 associés et collaborateurs et d'une offre multidisciplinaire, Deloitte France est un acteur de référence. Soucieux d'avoir un impact positif sur notre société, Deloitte a mis en place un plan d'actions ambitieux en matière de développement durable et d'engagement citoyen.