

Deloitte.

Les Noirs au Canada

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

MAI 2023



Introduction

Les talents noirs dans les entreprises canadiennes d'aujourd'hui

Depuis le meurtre de George Floyd et la montée du mouvement pour l'équité raciale dans la société, les employeurs canadiens se sont engagés à combattre les obstacles systémiques qui nuisent aux professionnels dans leur milieu de travail. De nombreuses organisations ont exprimé le désir de créer des environnements inclusifs et équitables où tous pourront s'épanouir. Mais malgré ces engagements pris dans l'espace public, les études indiquent qu'il n'y a pas eu d'accélération des changements, et que les professionnels noirs continuent de se heurter au racisme trois ans après le décès de George Floyd¹.

Même s'ils sont plus susceptibles de détenir un diplôme universitaire que leurs homologues qui ne sont pas une

Comprendre le parcours des talents noirs

Faisant suite au rapport [Les Noirs au Canada](#), le présent document examine plus particulièrement l'expérience des Canadiens noirs en tant que professionnels et leaders dans les entreprises du pays.

Nous avons tenu des groupes de discussion et effectué un sondage interne* et une étude sectorielle. Les constatations issues des tendances et des sentiments exprimés par des employés noirs nous ont permis de relater les expériences qu'ils ont vécues. Nous présentons trois personas et leurs parcours, représentatifs de ceux de professionnels noirs à différentes étapes de leur cheminement professionnel^{**}.

Ces parcours montrent les moments où les organisations peuvent favoriser une influence déterminante sur

minorité visible, le taux d'emploi des professionnels noirs âgés de 25 à 54 ans risque d'être moindre que celui de leurs homologues des minorités non visibles². Il en va de même pour leur rémunération par rapport à leurs homologues blancs, qui est d'environ seulement 80 cents par dollar³. Cette inégalité s'observe également dans les plus hautes sphères du monde des affaires – où on ne compte que six PDG noirs parmi les sociétés du Fortune 500⁴.

Les entreprises canadiennes ont encore beaucoup à faire pour résorber le déficit des possibilités offertes aux Noirs et refléter la diversité de notre population. Le présent rapport a pour but d'encourager les entreprises et les dirigeants d'entreprise à demeurer à l'avant-garde de la lutte contre le racisme anti-Noirs en milieu de travail en établissant des paramètres clairs, en prenant des mesures concrètes et en mesurant les résultats.

la réussite de leurs employés noirs. Nous appelons ces moments les **Moments qui comptent**^{***}.

Vous découvrirez donc Adewale, analyste en début de carrière, Naomi, directrice en milieu de carrière, et Alice, haute dirigeante. En plus des **Moments qui comptent**, vous trouverez les mesures que votre organisation peut prendre et les éléments à mesurer pour favoriser un environnement favorable aux talents noirs.

Ces parcours fictifs illustrent comment les talents noirs au Canada continuent de se heurter à des obstacles systémiques. Il est également important de se rappeler que d'autres dimensions de l'identité personnelle (notamment en ce qui a trait au sexe, à l'orientation sexuelle, aux handicaps, à la situation socioéconomique, au statut d'immigrant et à la religion) se recoupent pour façonner l'expérience d'une personne.

Notre engagement

Deloitte Canada s'est engagé à offrir aux personnes noires des occasions pour favoriser leur réussite et des initiatives pour éliminer activement les obstacles au travail et à l'extérieur. Au Canada, notre engagement a donné naissance au Conseil de l'action pour les Noirs (CAN) en 2020 pour favoriser un environnement inclusif, sûr et équitable pour nos collègues noirs. Le travail du CAN et des groupes de ressources des employés (GRE), notamment le Réseau canadien des professionnels noirs et le groupe des femmes noires de Deloitte, est essentiel pour créer des espaces inclusifs et pour améliorer les perspectives de succès des membres noirs de notre équipe, des clients et de notre Cabinet.

Depuis 2020, nous avons versé plus de 500 000 \$ en dons d'entreprise et en projets pro bono pour promouvoir l'autonomisation économique des propriétaires d'entreprise noirs. Pour soutenir les étudiants noirs, le programme de bourses d'études Élan poursuit son deuxième cycle et le programme de bourses d'études pour étudiants de la communauté noire de Deloitte Canada a accordé 34 bourses de 5 000 \$ assorties d'un stage de quatre mois au Cabinet.

Nous avons également piloté le lancement d'un programme de mentorat en collaboration avec d'autres signataires de l'[Initiative BlackNorth](#) afin d'offrir la première initiative de réseautage et de mentorat à l'intention des professionnels noirs des entreprises canadiennes. Plus récemment, nous avons lancé la campagne d'embauche Élever, qui vise à recruter des professionnels expérimentés de la communauté noire dans toutes les gammes de services du Cabinet.

Deloitte travaille actuellement à un nouveau cours sur le racisme envers les Noirs, élaboré par des experts en gestion du changement comportemental, en apprentissage et perfectionnement, et en diversité, équité et inclusion (DEI).

* 104 réponses ont été recueillies dans le cadre du Sondage sur les milieux de travail équitables et inclusifs du CAN (2023).

** Les personas sont fondés sur une combinaison de données fournies par de véritables personnes qui nous aident à comprendre les besoins des individus et les contextes de vie.

*** La liste des **Moments qui comptent** n'est pas exhaustive.



Voici nos personas

Voici les trois professionnels noirs et leur parcours



Adewale Achebe (il/lui)
Analyste (en début de carrière)

Adewale a récemment obtenu son diplôme en gestion des affaires et cherche un emploi à temps plein. Il a l'intention d'obtenir le titre de comptable professionnel agréé. Il est à la recherche d'un poste offrant des possibilités de perfectionnement professionnel et de mentorat, s'adressant en particulier aux professionnels noirs.

Avant de terminer ses études, Adewale a travaillé comme analyste principal dans son pays d'origine. Fort de plusieurs années d'expérience pertinente au Canada et à l'étranger, il espère progresser rapidement au sein d'une organisation qui soutient ses objectifs professionnels.



Naomi Williams (elle)
Directrice (en milieu de carrière)

Naomi est directrice au sein de l'équipe de science des données d'une société dans le domaine de la santé. Comptant huit années d'expérience dans ce secteur, elle cherche de nouvelles occasions dans des postes de direction pour acquérir de nouvelles compétences.

En tant que professionnelle noire dans le domaine des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques, elle a de la difficulté à trouver des mentors et des parrains qui partagent son identité et ses expériences. Elle veut soutenir son équipe et aider des employés débutants, tout en trouvant quelqu'un pour soutenir son cheminement et son perfectionnement professionnel.



Alice Dupont (elle)
Haute dirigeante (niveau de la direction)

Alice a atteint bon nombre de ses objectifs de carrière et est maintenant vice-présidente principale d'une agence de conception, où elle avait commencé comme directrice de compte il y a plus de 10 ans.

Bien qu'Alice sache qu'elle est hautement qualifiée, elle éprouve toujours un doute qui est exacerbé par la perception qu'ont certaines personnes qu'elle doit uniquement son poste de direction à un quota de diversité à atteindre. Alice a voix au chapitre des décisions, mais elle continue de se battre pour se faire entendre par les autres cadres. Elle souhaite développer son propre style de leadership et laisser un héritage aux professionnels noirs qui suivront ses traces.

Le parcours d'Adewale il/lui

Analyste (en début de carrière)



1

Recrutement : décrocher l'emploi convoité

Adewale découvre votre entreprise lors d'une activité de réseautage. Il pose sa candidature même s'il a remarqué une sous-représentation des Noirs parmi les panélistes et que son curriculum vitæ n'a pas suscité le même intérêt que ceux de candidats ayant des compétences semblables aux siennes au cours du cycle de recrutement⁶.

Il reçoit une offre et négocie son salaire, qui était initialement inférieur au salaire de départ moyen offert à ses homologues non noirs.

Moments qui comptent



- *Rencontrer des pairs et des intervieweurs noirs pendant le processus de recrutement*
- *Découvrir que les noms et adresses des candidats sont supprimés à la présélection afin de réduire les partis pris*
- *Apprendre que l'organisation est engagée à respecter les principes de DEI dans le cadre de ses valeurs communes et de sa raison d'être*

Fait | Les Canadiens noirs gagnent moins par année que les Canadiens non racisés, tant les nouveaux immigrants que les Canadiens de troisième génération⁵.

2

Intégration : connecter avec l'organisation

Adewale commence son intégration et s'initie aux normes culturelles de l'entreprise.

Il a du mal à communiquer avec d'autres recrues au début, mais il est ravi de recevoir un courriel l'invitant à se joindre à un groupe de pairs analystes et au Réseau canadien des professionnels noirs, un groupe de ressources pour les employés (GRE). Il voit les avantages de faire partie de ces groupes dans son exploration du travail au sein de l'organisation où il se heurte au racisme systémique et à des préjugés inconscients⁸.

Moments qui comptent



- *Prendre contact avec des GRE noirs pendant l'intégration*
- *Être jumelé à un compagnon pour établir un premier lien avec l'organisation*
- *Suivre une formation sur les partis pris inconscients avec ses pairs et ses leaders*

Fait | 78 % des Canadiens noirs considèrent le racisme comme préoccupant au travail⁷.

3

Perfectionnement : réception et sollicitation de commentaires

Adewale a sa première conversation de rétroaction à la fin d'un important projet. Il est impatient de renforcer ses compétences et sent qu'il est sur la voie du succès. Malheureusement, le commentaire qu'il reçoit, c'est essentiellement de se montrer plus amical pour faciliter son intégration.

Souhaitant obtenir des conseils concrets sur ses options de carrière et sa croissance, il s'inscrit à un programme de mentorat interne pour les employés noirs.

Moments qui comptent



- *Recevoir des commentaires précis et axés sur ses fonctions de la part de différents gestionnaires*
- *Comprendre les mesures de rendement standards en fonction desquelles tous les employés sont évalués*
- *Échanger sur les normes inhérentes à la culture de l'entreprise en matière de rétroaction au sein d'un groupe de soutien*

Fait | Seulement 12 % des employés noirs se sont fait dire qu'ils étaient des collègues avec qui il était facile de travailler, comparativement à 41 % des employés blancs⁹.

Le parcours de Naomi elle

Directrice (en milieu de carrière)



1

Réseautage : se bâtir un réseau de pairs solide

Naomi constate souvent qu'elle est la seule femme noire dans son équipe. Elle a commencé à travailler avec des personnes d'autres équipes pour obtenir des perspectives différentes.

Elle entend parler de nouvelles possibilités par d'autres collègues noirs et remarque le lien de camaraderie entre eux, qui tentent également d'accéder à des postes de direction.

Moments qui comptent

- Participer à des activités de réseautage qui réunissent différentes équipes de l'organisation
- Découvrir un réseau fiable composé de personnes au sein de l'organisation et à l'extérieur de celle-ci

Fait | Les employés noirs hésitent à partager des informations personnelles lors des activités de réseautage et d'équipe, de peur de renforcer les stéréotypes qui pourraient nuire à l'évaluation des performances et empêcher l'accès à des postes de leadership¹⁰.

2

Progression : trouver des parrains

Naomi réévalue son avenir à long terme au sein de l'entreprise en raison d'un manque de représentation de Noirs dans des postes de direction et de la pression qu'elle ressent pour recourir à l'alternance codique*. Elle remarque également que ses pairs non noirs ont plus de promotions.

En menant un projet fructueux, Naomi trouve un parrain qui plaide pour qu'elle soit promue à un poste de cadre supérieure et qui l'aide à envisager un parcours pour accéder à des postes de direction. Elle décide de rester dans l'organisation après avoir vu la refonte de sa proposition de valeur en matière de talent et le nouveau programme de parrainage et de mentorat mis en œuvre.

Moments qui comptent

- Être invitée à participer à un programme officiel de parrainage et trouver un parrain qui milite pour son avancement et son perfectionnement
- Se joindre à des conversations avec des dirigeants de l'entreprise pour gagner en visibilité auprès des décideurs

Fait | Seulement 5 % des nouveaux employés noirs réussissent à obtenir du parrainage, comparativement à 20 % pour leurs pairs blancs¹¹.

3

Mentorat : bâtir une équipe

Ayant profité de mentorat par le passé, Naomi décide de proposer ses services pour encadrer des employés moins expérimentés dans le cadre du nouveau programme de mentorat en place.

Elle constate que le mentorat la rapproche de son équipe et lui donne confiance dans ses compétences professionnelles et son sens du leadership. Le mentorat lui donne aussi accès à un réseau de soutien à qui elle peut faire appel et à un espace pour réfléchir à ses propres expériences.

Moments qui comptent

- Se joindre à un programme officiel de mentorat et être jumelée à un employé noir subalterne
- Obtenir des ressources, un budget et du soutien pour ses mentorés

Fait | 74 % des répondants en situation de minorité ont participé à des programmes de mentorat en entreprise¹².

* L'alternance codique, ou code switching en anglais, désigne le processus qui consiste à dissimuler des aspects de son identité culturelle et raciale pour s'intégrer au groupe dominant ou mettre les autres à l'aise afin d'obtenir l'égalité des chances et de traitement.

Le parcours d'Alice elle

Haute dirigeante (niveau de la direction)



1

Leadership : gagner de la crédibilité comme leader

L'équipe d'Alice accueille favorablement son leadership, mais il lui est difficile de convaincre les autres membres du cabinet qu'on lui a attribué son rôle pour son mérite et non pour atteindre une cible en matière de diversité. Lorsqu'elle rencontre de nouveaux clients et membres de son équipe, Alice met en lumière son expérience et ses réalisations en tant que leader.

Grâce au coaching pour cadres qu'elle reçoit, elle s'efforce de s'inventer un style de leadership unique qui reflète ses compétences, ses valeurs personnelles et son identité de femme noire. Elle sollicite également les commentaires de son équipe pour mieux comprendre ses forces et les aspects de son leadership à travailler.

Moments qui comptent

- Recevoir des commentaires de son équipe sur ses compétences et ses qualités de leader
- Recevoir de la formation et du coaching pour cadres sur la façon d'adapter son propre style de leadership
- Être reconnue par l'organisation pour ses capacités et son rendement

Fait | Les femmes noires risquent plus d'obtenir des cotes de leadership inférieures à celles de leurs pairs non noirs ayant un rendement semblable^{13, 14}.

2

Visibilité : être sur un pied d'égalité à la table

Alice est responsable de la gestion des relations avec les clients et du développement des activités de l'entreprise. Même si elle côtoie d'autres leaders dans des activités de réseautage, elle constate que sa sphère relationnelle n'est pas aussi solide que celle de ses pairs.

Elle s'appuie sur un mentor qui possède un solide réseau de relations pour jouer un rôle actif dans les décisions et se bat pour se faire entendre. Lorsqu'elle découvre qu'elle gagne beaucoup moins que ses pairs, elle est déchirée entre son désir de partir et d'abandonner son équipe qui lui est si chère ou de rester et de ne pas se sentir appréciée à sa juste valeur.

Moments qui comptent

- Être jumelée à un dirigeant pour acquérir de nouvelles compétences et être incluse dans des conversations importantes avec de gros clients
- Recevoir une rémunération équitable correspondant à son expérience et à celle de ses pairs
- Se créer un conseil d'administration personnel* comprenant des parrains à l'intérieur et à l'extérieur de l'organisation qui plaideront en sa faveur

Fait | Les entreprises du quartile supérieur pour la diversité ethnique de leur équipe de direction sont 36 % plus susceptibles de surpasser financièrement celles du quatrième quartile¹⁵.

3

Impact : laisser un héritage

Alice s'efforce d'exercer une influence marquante et de laisser un héritage. Elle espère que ses expériences personnelles et son parcours seront une source d'inspiration pour d'autres et elle veille à transmettre les informations qu'elle obtient à ses mentorés—encadrer la relève est une facette importante de l'héritage qu'elle veut laisser.

Elle trouve qu'on fait démesurément appel à elle pour présider et diriger des initiatives en matière de diversité, au détriment de ses responsabilités principales, soit la gestion des relations avec les clients et la mise en place de projets de croissance. Elle cherche un équilibre et réclame un rôle plus actif dans les branches stratégiques de l'organisation.

Elle veut utiliser ses compétences pour marquer sa collectivité et cherche à obtenir des responsabilités d'administration pour réaliser cette aspiration.

Moments qui comptent

- Participer à un programme de mentorat inversé visant à repérer, à embaucher et à promouvoir de nouveaux talents noirs
- Être reconnue comme une leader au sein du secteur et de la collectivité
- Être invitée à participer à un programme visant à perfectionner ses compétences comme administratrice

Fait | Les personnes noires ont un taux élevé de satisfaction au travail et de résilience; 85 % pour les femmes noires et 90 % pour les hommes noirs¹⁶.

* Un conseil d'administration personnel est semblable au conseil d'administration d'une société. Il s'agit d'un groupe de personnes intéressées qui parraineront, encadreront et soutiendront la personne en tirant parti de leurs compétences complémentaires, de leurs antécédents et de leurs perspectives.

Favoriser une main-d'œuvre inclusive

Voici un cadre présentant des mesures clés pour créer un milieu de travail plus inclusif pour les talents noirs et les habiliter à réussir leur carrière. Les mesures et les activités sont également présentées pour permettre de mesurer ce qui est effectué. Il s'agit évidemment d'un point de départ : nous vous mettons au défi, vous et votre organisation, d'établir des objectifs, de recueillir des données et d'adopter des paramètres afin d'apporter des améliorations fondamentales pour vos employés et collègues noirs.

Actions



Recrutement et intégration

- ✓ Élaborer une formation officielle et des outils à l'intention des recruteurs et des gestionnaires recruteurs sur la DEI, la discrimination en milieu de travail et le racisme envers les Noirs
- ✓ Prévoir une diversité d'identités à chacune des étapes du recrutement et de la sélection
- ✓ Utiliser un langage inclusif dans les descriptions de poste, les documents promotionnels et les entrevues d'embauche
- ✓ Adopter un processus de sélection à l'aveugle en anonymisant les candidatures
- ✓ S'assurer que les outils, les mesures de soutien et les renseignements relatifs aux GRE sont facilement accessibles
- ✓ Désigner un compagnon pour créer un premier lien avec l'organisation

Mesures

- Pourcentage des candidats qui s'identifient comme des personnes noires
- Pourcentage des candidats s'identifiant comme des personnes noires qui reçoivent une offre d'emploi
- Pourcentage des candidats qui s'identifient comme des personnes noires et qui participent à un GRE
- Budget moyen réservé aux GRE
- Nombre de postes à temps plein voués à la DEI
- Cotes de mission/résultats du sondage éclair ventilés par segment démographique



Perfectionnement et réseautage

- ✓ Utiliser des cadres et des modèles de rétroaction uniformes pendant les évaluations de rendement. Fournir une rétroaction très claire et honnête, éviter l'utilisation de langage codé et de jargon
- ✓ Former les gestionnaires de personnel sur les préjugés inconscients et le racisme anti-Noirs grâce à des programmes de perfectionnement du leadership
- ✓ Tirer parti des évaluations à 360 degrés pour multiplier les sources de rétroaction sur le rendement
- ✓ Organiser des événements interéquipes et interservices pour favoriser l'esprit d'équipe
- ✓ Assurer l'accessibilité de données sur la rémunération pour différents niveaux et différentes gammes de services
- ✓ Confier les responsabilités liées à la diversité, à l'équité et à l'inclusion à un poste à temps plein pour éviter qu'elles ne soient déléguées de manière disproportionnée aux personnes de couleur et ne les détournent de leurs responsabilités principales

- Pourcentage des employés noirs qui sont promus à chaque cycle de rendement*
- Taux de promotion des employés noirs et nombre moyen d'années de service cumulées avant la promotion*
- Cote moyenne d'évaluation du rendement des employés noirs*
- Salaire moyen des employés noirs par rapport à leurs pairs, à différents niveaux
- Budget moyen de formation, de certification et de perfectionnement destinés aux Noirs par rapport à leurs pairs



Mentorat et parrainage

- ✓ Élaborer un programme officiel de mentorat où les participants ont voix au chapitre sur le choix de la personne avec laquelle ils sont jumelés
- ✓ Mettre en œuvre un programme de parrainage pour créer un bassin de leaders noirs
- ✓ Mener des sondages périodiques auprès des employés afin de mieux comprendre leurs perceptions de l'inclusion, le sentiment d'appartenance et l'équité, et dégager des occasions d'améliorer l'expérience en matière de talents
- ✓ Offrir aux dirigeants d'entreprises et de personnes des formations sur la sensibilisation à la culture, les préjugés inconscients, le racisme anti-Noirs et le pouvoir et les privilèges pour les leaders d'affaires et des gens

- Pourcentage d'employés noirs qui participent à un programme de mentorat et de commandite
- Nombre de candidats noirs dans des postes de direction
- Pourcentage des employés noirs qui ont quitté l'entreprise au cours d'une période déterminée



Leadership et héritage

- ✓ Être transparent quant aux échelles de rémunération dans l'ensemble des services afin de permettre aux employés de prendre des décisions équitables relatives aux talents
- ✓ Permettre aux leaders de bâtir leur propre conseil d'administration
- ✓ Mettre en œuvre un programme de mentorat par des pairs afin d'offrir des occasions pour se mettre en valeur
- ✓ Inviter les leaders noirs émergents à des conversations avec de hauts dirigeants
- ✓ Offrir la souplesse et les ressources nécessaires pour que les leaders noirs puissent accéder au coaching de cadres de leur choix
- ✓ Offrir des possibilités de formation et de certification aux fonctions d'administrateur
- ✓ Créer un environnement dans lequel les leaders noirs peuvent adapter leur propre style de leadership

- Pourcentage d'employés noirs promus à des postes de direction*
- Pourcentage et nombre de hauts dirigeants et de cadres supérieurs qui s'identifient comme Noirs
- Pourcentage d'employés noirs qui participent au programme de perfectionnement du leadership du Cabinet
- Salaire des leaders noirs par rapport à ceux de leurs pairs
- Pourcentage des administrateurs qui s'identifient comme Noirs
- Pourcentage de hauts dirigeants ayant des coaches parrainés par l'organisation par rapport à leurs pairs

* Par rapport aux caractéristiques démographiques générales de l'organisation.

Tracer la voie à suivre ensemble

Le milieu des affaires canadien demeure une des clés pour la promotion de l'autonomisation économique et de l'inclusion sociale des Noirs. Nous devons continuer d'assumer la responsabilité de détruire les structures racistes et de transformer la culture organisationnelle dans nos milieux de travail.

Les **Moments qui comptent** indiqués dans les parcours décrits constituent un point de départ pour aider les organisations partout au Canada à se sensibiliser aux expériences qui peuvent changer le cheminement de carrière des talents noirs. Les mesures et les activités présentées sont des leviers concrets pour faire avancer les choses. Au bout du compte, pour opérer un changement systémique durable, il faudra prendre des mesures à tous les niveaux de l'organisation et effectuer un investissement adéquat en ressources.

En tant que signataire de l'engagement envers l'Initiative BlackNorth, Deloitte Canada s'est engagé à lutter contre le racisme envers les Noirs dans notre milieu de travail et ailleurs. Nous sommes plus que prêts à passer au mode accéléré pour effectuer des changements transformateurs, et nous invitons nos homologues à continuer d'investir pour rendre les milieux de travail inclusifs, sûrs et équitables pour les professionnels noirs en éliminant les obstacles systémiques, en offrant des occasions et en permettant à nos gens d'atteindre leur plein potentiel.

Joignez-vous à nous dans cette aventure.





Rencontrez l'équipe



Alecia Maragh

Conseillère principale
Transformation de la main-d'œuvre



Praveck Geeanpersadh

Associé directeur
Diversité, équité et inclusion



Lysie Salomon

Conseillère principale
Transformation de la main-d'œuvre



Candice Maxis

Leader nationale
Diversité, équité et inclusion



Grace Jin

Directrice
Responsabilité d'entreprise et durabilité



Patrice Njoh

Leader
Transformation organisationnelle

Nous remercions tout particulièrement **Marilyn Whittingham, Yang Hu, Tiffany Eng, Michelle Owusu** et le **Réseau canadien des professionnels noirs (RCPN)** de Deloitte.

Pour plus d'informations, veuillez contacter :
Praveck Geeanpersadh : prgeeanpersadh@deloitte.ca
Patrice Njoh : pnjoh@deloitte.ca



Notes de fin

1. Globe and Mail. (2021). [Two years after signing BlackNorth Initiative, majority of companies have failed to make substantial progress on diversity](#)
2. Statistics Canada. (2021). [The Daily — Study: A labour market snapshot of Black Canadians during the pandemic \(statcan.gc.ca\)](#)
3. Conference Board of Canada. (2017). [Racial Wage Gap - The Conference Board of Canada](#)
4. Fortune. (2022). [The Fortune 500 features 6 Black CEOs—and the first Black founder ever | Fortune](#)
5. CTV News. (2020). [Five charts that show what systemic racism looks like in Canada | CTV News](#)
6. Statistics Canada. (2020). [Canada's Black population: Education, labour and resilience](#)
7. York University Study. (2021). [Black-Canadian-National-Survey-Interim-Report-2021.2.pdf \(blacknessinCanada.ca\)](#)
8. Workramp. (2022). [What Are Employee Resource Groups? | WorkRamp](#)
9. 2021 Forbes. (2022). [Black Women Are Less Likely To Get Quality Feedback At Work. That Impacts Their Earnings And Leadership Opportunities Over Time](#)
10. Harvard Business Review. (2018). [Diversity and Authenticity](#)
11. Harvard Business Review. (2022). [20% of White Employees Have Sponsors. Only 5% of Black Employees Do. \(hbr.org\)](#)
12. PR Newswire. (2022). [Study: Women and Minorities Value Mentoring Programs, But Findings Reveal Opportunities for Improved Effectiveness \(prnewswire.com\)](#)
13. Journal of Applied Psychology. (2022). [Race and reactions to women's expression of anger at work](#)
14. University of British Columbia. (2022). [How racism holds Black women back from leadership positions](#)
15. Guarav Tamotia. (2021). [Diversity and Merit are not mutually exclusive objectives | LinkedIn](#)
16. Statistics Canada. (2020). [Canada's Black population: Education, labour and resilience](#)

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 500MD 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](#).

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

Conçu et produit par l'agence de marketing | Deloitte Canada. 23-7415551