

# Rapport annuel sur le développement durable :

un appel à l'action

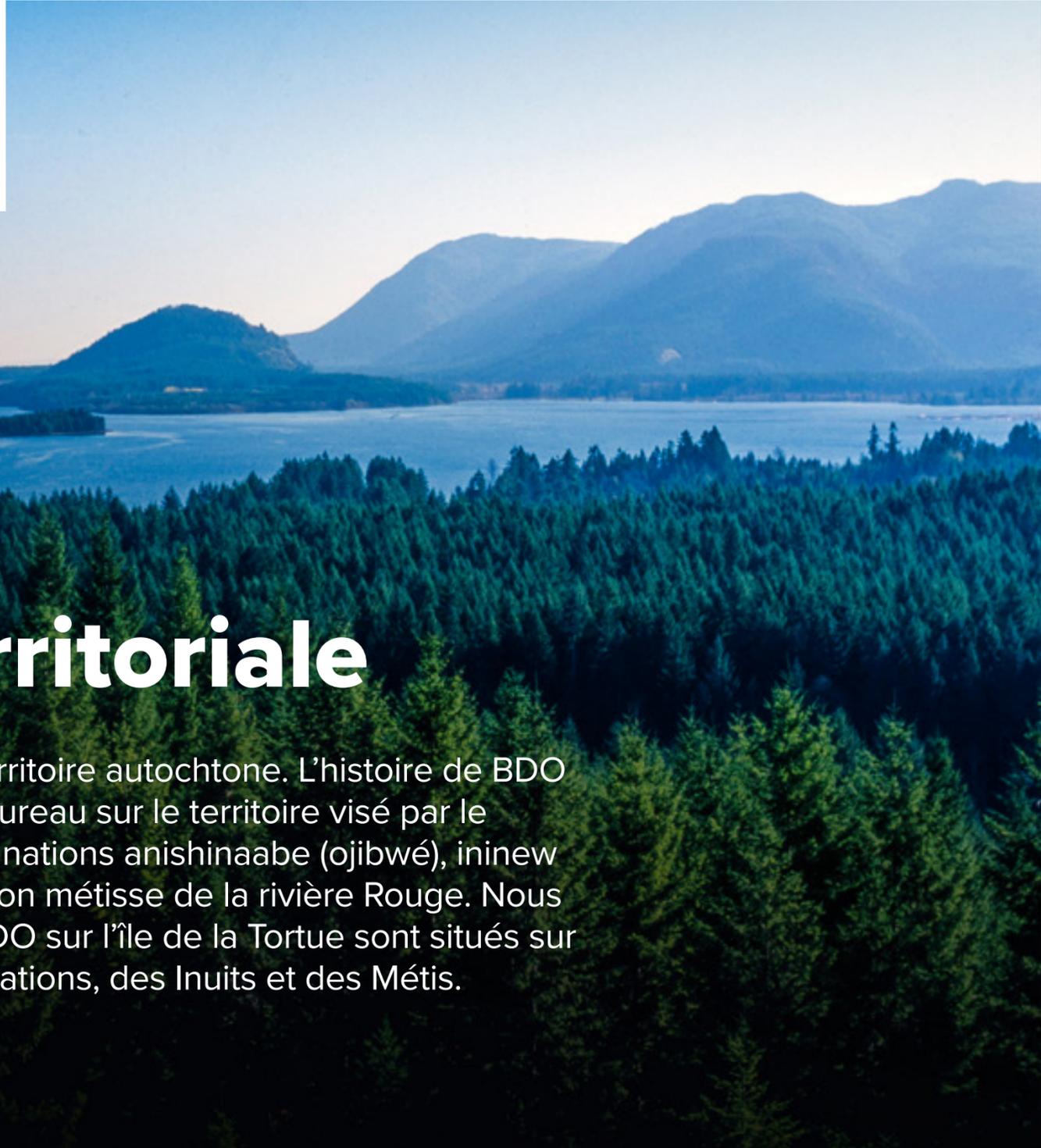


# Table des matières

<b>INTRODUCTION</b>	<b>3</b>
Reconnaissance territoriale	3
Message de notre président-directeur général	4
Mot de votre chef de programme ESG	5
Aperçu	6
À propos de nous	8
Une année sous le signe du dynamisme : progression de notre stratégie de développement durable en 2023	14
Nous faisons partie du Sustainability Movement de BDO Global	18
Les services aux clients : une approche pratique à l'égard des enjeux ESG	19
<b>ENVIRONNEMENT</b>	<b>20</b>
Aperçu	21
Mesures et objectifs	23
Poursuivre nos initiatives environnementales	24
Détail des émissions	27
<b>SOCIÉTÉ</b>	<b>29</b>
Aperçu	30
Maintien de notre position en tant qu'employeur de choix	32
Diversité, équité et inclusion	35
Santé et bien-être	53

Apprentissage et perfectionnement	56
Répercussions sur les collectivités	60
Innovation au service de la croissance	65
<b>GOVERNANCE</b>	<b>68</b>
Aperçu	69
Principes de gouvernance	71
Harmonisation de la gouvernance aux défis changeants	84
<b>ANNEXES</b>	<b>85</b>
Annexe A – Tableau de l'IBC du Forum économique mondial	86
Annexe B – Définitions des indicateurs	90
Annexe C – Résultats de l'évaluation de l'importance relative	92
Annexe D – Projet d'inventaire des GES	93
Annexe E – Nos indicateurs de main-d'œuvre	95
Annexe F – Compétences pour l'avenir	97
Annexe G – Prospérité : vitalité communautaire et sociale	98
Annexe H – Responsabilités du conseil d'administration	99
Annexe I – Compétences et connaissances sur lesquelles est fondé le recrutement des membres du conseil d'administration	100
Annexe J – Comités du conseil d'administration	101

# Introduction



## Reconnaissance territoriale

Nous reconnaissons que le cabinet a été fondé sur un territoire autochtone. L'histoire de BDO Canada commence par l'établissement de son premier bureau sur le territoire visé par le Traité numéro 1, qui comprend les terres ancestrales des nations anishinaabe (ojibwé), ininew (cri), oji-cri et dakota, et qui est également celui de la nation métisse de la rivière Rouge. Nous reconnaissons respectueusement que les bureaux de BDO sur l'île de la Tortue sont situés sur les territoires traditionnels et non cédés des Premières Nations, des Inuits et des Métis.



# Message de notre président-directeur général



Le président-directeur général,  
Bruno Suppa

Chez BDO Canada, nous pensons que les initiatives liées aux facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (« ESG ») créent un monde de possibilités dans le contexte duquel le développement durable, la vocation sociale et la saine gouvernance redéfinissent notre vision de la réussite.

À la lumière de notre rapport sur le développement durable de 2023, je suis fier des progrès réalisés à l'égard de nos objectifs ESG et des possibilités que nous avons créées. Nous travaillons fort pour être reconnus comme un cabinet de premier plan et pour fournir des services uniques qui offrent un monde de possibilités à nos gens, à nos clients et à BDO. Nos ambitions sont placées sous le signe de la durabilité, et nous avons franchi en 2023 des étapes importantes vers l'atteinte de nos objectifs ESG.

- **Environnement** : Nous sommes résolus à atteindre la carboneutralité d'ici 2050 dans l'ensemble de nos activités. En 2023, nous avons commencé à officialiser notre feuille de route vers la décarbonation et rehaussé la qualité des données utilisées pour mesurer notre empreinte carbone. Nous avons également rationalisé notre processus de collecte de données sur nos émissions de gaz à effet de serre (« GES »). Ces améliorations nous permettront de recueillir des données plus précises sur nos émissions et nous rapprocheront de nos objectifs de réduction.
- **Société** : Le cabinet a fait des progrès considérables dans la mise en œuvre de ses stratégies en matière de diversité, d'équité et d'inclusion. En 2023, nous avons constaté une hausse de l'utilisation de notre outil d'auto-identification, renforcé nos programmes de mentorat, lancé notre plan d'accessibilité quinquennal et amélioré nos programmes inclusifs de soutien physique et mental. Nous sommes déterminés à continuer d'enrichir la diversité du cabinet et à créer un environnement où chaque personne se sent valorisée, écoutée et outillée pour réussir.
- **Gouvernance** : Notre modèle de gouvernance fondé sur la confiance, la collaboration et la responsabilisation va au-delà des exigences réglementaires. La publication de notre Rapport sur la qualité des audits de 2023 confirme notre volonté d'exceller et d'entretenir des relations solides et productives avec les organismes de réglementation. Nous continuons de soutenir le perfectionnement de nos dirigeants au moyen de formations, d'évaluations, de sondages entre collègues et d'autres occasions externes leur permettant de parfaire leurs compétences.

L'évolution du marché et les attentes des employés ont placé les facteurs ESG au centre du processus décisionnel des entreprises. En octobre 2023, notre première Semaine des enjeux ESG nous a permis de recueillir des idées pertinentes pour l'élaboration de notre stratégie ESG de 2024. Nous aurons prochainement l'occasion de discuter avec nos gens de l'importance stratégique de ces enjeux qui nous tiennent sincèrement à cœur. Nous comptons ainsi développer encore davantage notre culture axée sur la bienveillance, l'empathie et le sens de la communauté au sein du cabinet.

Les mesures que nous prenons aujourd'hui contribueront demain à nous rendre plus résilients et plus responsables. Notre quête de l'excellence ESG nous offre une foule d'occasions de grandir, d'innover et d'agir pour le bien de nos clients, de nos gens et de la planète.

# Mot de votre chef de programme ESG



La chef du programme ESG,  
Glory Keong

Chez BDO Canada, le développement durable est synonyme de possibilités. C'est une boussole qui nous guide vers de nouveaux horizons où la gérance environnementale, la vocation sociale et la saine gouvernance redéfinissent la vision du succès du cabinet. À l'occasion de la publication de notre rapport annuel sur le développement durable, je tiens à exprimer toute ma fierté à l'endroit de notre équipe des Solutions en matière de facteurs ESG, du travail collectivement accompli au sein du cabinet et du monde de possibilités que nous nous sommes donné.

**Nous avons atteint des jalons ESG importants au cours de la dernière année. Voici certaines des réalisations qui méritent d'être soulignées :**

- Nous figurons au palmarès des 100 meilleurs employeurs au Canada et des meilleurs endroits où travailler au Canada atlantique.
- Nous avons lancé un plan d'accessibilité quinquennal visant à réduire ou à éliminer les obstacles à l'accessibilité pour les personnes handicapées chez BDO.
- Nous avons amélioré l'efficacité de nos processus internes de collecte de données sur différentes catégories d'émissions.
- En 2023, nous avons augmenté nos investissements en innovation de 53 % par rapport à 2022.
- Nous avons misé sur de nouveaux outils numériques pour aider nos gens à établir des objectifs de rendement et à suivre leurs progrès.

En octobre, notre Semaine des enjeux ESG nous a confirmé combien nos gens se soucient de l'environnement, de la société et de la gouvernance. Nous sommes convaincus que cet intérêt commun continuera de renforcer la bienveillance et l'esprit de communauté au sein du cabinet. Les membres de notre équipe dévouée concrétisent nos engagements ESG par leurs gestes quotidiens et leur vision à long terme. Ils répondent ainsi aux besoins de nos clients tout en améliorant le sort des collectivités que nous servons.

En 2023, notre contribution au programme En campagne contre la faim, l'une des nombreuses initiatives communautaires que nous soutenons, a surpassé celle de l'année précédente, ce qui démontre notre détermination à rendre le monde meilleur.

Nous avons la ferme intention de poursuivre notre programme de développement durable pour le bien de nos gens, de nos clients et de la planète entière.

A handwritten signature in black ink that reads "Glory Keong". The signature is fluid and cursive.

# Aperçu

## L'importance du développement durable pour BDO Canada

**Nous agissons en faveur du développement durable. Notre rapport de 2023 souligne les progrès réalisés en vue d'atteindre nos objectifs et d'assumer pleinement nos responsabilités.**



Le développement durable demeure l'une de nos priorités stratégiques et fait partie intégrante de nos objectifs. À titre de cabinet de services professionnels, nous avons la capacité de transformer nos activités auprès des clients et au sein des collectivités. Au cours de nos cent ans d'histoire au Canada, nous avons toujours accordé une grande importance aux initiatives ESG.

En 2022, nous avons officialisé notre stratégie ESG en alignant notre programme sur les normes de présentation établies par l'International Business Council (« IBC ») du Forum économique mondial. Nous avons également cerné nos enjeux prioritaires au moyen d'un processus de consultation efficace. En 2023, nous avons continué à faire progresser notre programme et à contribuer au changement.

Nous avons pour ambition de devenir un chef de file et d'inspirer un mouvement soutenu de développement durable.

[Pour en savoir plus sur le tableau de l'IBC du Forum économique mondial et sur les définitions connexes, consultez les annexes A et B.](#)

# Les facteurs mondiaux qui façonnent notre stratégie ESG

Nous continuons d'adapter notre programme ESG au gré de l'évolution des marchés. En 2023, nous avons agi en fonction de ce qui suit.



## Augmentation du coût des changements climatiques



## Diversité, équité, inclusion et considérations humanitaires



## Innovation fondée sur l'intelligence artificielle

**Évolution du marché :** Les répercussions physiques et transitoires des changements climatiques et des catastrophes naturelles ont continué de se faire sentir au Canada et ailleurs dans le monde. Les incendies de forêt ont d'ailleurs atteint une ampleur jamais vue au pays.

**Notre approche :** Nous continuons de prendre les moyens nécessaires pour réduire notre empreinte carbone et atteindre la carboneutralité d'ici 2050 en nous dotant d'une stratégie climatique officielle. En 2023, nous avons considérablement amélioré l'efficacité et la précision de notre processus de collecte de données sur différentes catégories d'émissions. Nous avons aussi mis sur pied un groupe chargé de l'approvisionnement qui collabore avec nos principaux fournisseurs à l'établissement de cibles de réduction des émissions fondées sur la science pour notre chaîne d'approvisionnement.

**Évolution du marché :** Le racisme systémique et les préjugés inconscients sont toujours des enjeux d'actualité au sein de la société canadienne. À l'échelle mondiale, les conflits qui déchirent différentes régions du globe ont également de graves répercussions humanitaires.

**Notre approche :** Nous avons établi des objectifs mesurables pour accroître la diversité au sein de l'équipe de la direction et mis en place des stratégies pour les atteindre. Nous avons d'ailleurs réalisé des progrès notables en 2023 au chapitre de la diversité, de l'équité et de l'inclusion. Nous sommes fiers d'annoncer que 43,1 % des membres de l'équipe de la direction sont des femmes et que nous avons grandement amélioré la collecte de données sur la proportion de dirigeants qui s'identifient à différents groupes en quête d'équité. De concert avec les chefs de nos piliers de la diversité, de l'équité et de l'inclusion, nous poursuivons nos efforts de sensibilisation au sein du cabinet et continuons de soutenir des causes humanitaires.

En réaction aux incendies de forêt qui ont dévasté le pays en 2023, BDO a versé un don aux collectivités touchées en plus d'encourager activement ses gens à contribuer aux initiatives de secours et à d'autres œuvres de bienfaisance. Nous avons invité les membres de notre équipe touchés directement ou indirectement par les feux à faire appel à notre Programme d'aide aux employés et à la famille, accessible en tout temps, s'ils en ressentaient le besoin.

**Évolution du marché :** Les progrès technologiques et les programmes d'intelligence artificielle (« IA ») continuent de présenter des défis et des occasions aux entreprises, qui doivent revoir la façon dont elles exercent leurs activités, fournissent leurs services et assurent leur pérennité. L'adoption responsable de ces innovations permet de réaliser des gains d'efficacité et d'obtenir un avantage concurrentiel certain, mais nous ne devons pas négliger l'empreinte carbone des systèmes d'IA. En intégrant les principes de développement durable à la conception des algorithmes, les entreprises peuvent réduire leur coût écologique.

**Notre approche :** Notre stratégie intègre un programme numérique solide et dynamique. En 2023, nous avons adopté de nouveaux outils technologiques, comme Microsoft Copilot, donnant ainsi à nos gens les moyens d'améliorer leur efficacité au travail. Nous avons conçu des programmes de formation visant à protéger la confidentialité des données, en plus d'améliorer notre modèle de prestation de services grâce à la technologie.

Notre équipe responsable de l'innovation et du changement entretient une culture de la curiosité et renforce le pouvoir d'agir en explorant et en concrétisant des idées qui contribuent au développement durable de nos clients.



## À propos de nous

Depuis notre fondation au Canada il y a cent ans, nous sommes devenus un chef de file des services professionnels dans un large éventail de secteurs et de segments. Grâce au réseau de BDO, nous offrons des services transfrontaliers fluides, uniformes, novateurs et axés sur les principes d'excellence mondiaux.

**Nos professionnels misent sur l'innovation, le changement et les solutions de pointe pour relever les défis et saisir les occasions en constante évolution.**

# Portrait de BDO Canada

## BDO Canada en chiffres



\* Sauf indication contraire, tous les montants figurant dans ce rapport sont exprimés en dollars canadiens.

Statistiques à jour en date du 31 décembre 2023

## Principales gammes de services

Nos équipes des Solutions en matière de facteurs ESG travaillent de concert avec chacune de nos gammes de services pour soutenir nos clients dans leur parcours de développement durable. Forts de leurs connaissances approfondies, nos spécialistes aident les clients à intégrer les facteurs ESG à leurs activités commerciales de manière pratique et réfléchie.



Nos **Services en certification** fournissent un éclairage précieux sur les informations financières des clients et veillent à ce qu'elles soient conformes à la réglementation à chaque étape du cycle de vie de l'entreprise. Notre équipe des **Services en audit** réalise également des missions d'audit axé sur les risques et d'examen des informations financières.



Nos professionnels des **Services en fiscalité** aident les clients à respecter leurs obligations réglementaires, à gérer efficacement leur charge fiscale et à s'y retrouver dans la réglementation complexe canadienne et étrangère. Chapeautés par les associés, nos professionnels tirent parti d'un solide bagage d'expérience, de ressources internationales et d'une connaissance spécialisée des secteurs pour conseiller les clients à l'égard des avantages fiscaux, des risques et des gains d'efficacité dans leurs opérations commerciales.



Nos professionnels des **Services aux entreprises** tirent parti de connaissances sectorielles, de renseignements fondés sur des données ainsi que de plateformes et d'outils numériques pour fournir des renseignements stratégiques qui favorisent la croissance durable et offrent un avantage concurrentiel. Qu'il s'agisse d'évaluer une structure fiscale ou d'intégrer la comptabilité en infonuagique, nos solutions variées sont adaptées aux besoins et objectifs particuliers de nos clients.



Notre équipe des **Services-conseils** mise sur sa vaste connaissance des enjeux sectoriels, de la réglementation et de la dynamique du marché pour aider les clients à atteindre leurs objectifs stratégiques au moyen de données et d'informations exploitables.

## Notre mission



Contribuer au perfectionnement de nos gens



Explorer de nouvelles perspectives



Offrir de la qualité et de la valeur



Renforcer la confiance

## Notre vision

**Offrir un monde de possibilités** à nos gens, à nos clients et à notre cabinet.

## Nos valeurs

Nous sommes passionnés par notre personnel et nos clients.

**Nous préférons le progrès au statu quo.**

**Nous sommes convaincus que la diversité, les données et l'accent que nous mettons sur la qualité renforcent notre cabinet.**

Nous sommes curieux et bienveillants et préconisons une approche collaborative.

# Aperçu de nos services

**Nous offrons un large éventail de services sur mesure pour répondre aux besoins en constante évolution de nos clients.**

La liste ci-dessous en donne un aperçu, mais elle n'est pas exhaustive. Pour découvrir l'étendue de nos services, nous vous invitons à [communiquer avec nous](#) ou à [visiter notre site Web](#).

Services			
Services en certification	BDO Digital	BDO Droit	Services aux entreprises
<ul style="list-style-type: none"> <li>Services-conseils en comptabilité</li> <li>Services en matière de marchés financiers pour les sociétés ouvertes</li> <li>Services en certification de tiers</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Développement et modernisation d'applications</li> <li>Services-conseils liés aux applications commerciales</li> <li>Services-conseils en infonuagique</li> <li>Services en cybersécurité</li> <li>Services-conseils en données et IA</li> <li>Stratégie numérique</li> <li>Services gérés</li> <li>Services-conseils liés au milieu de travail moderne</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Droit des affaires</li> <li>Droit de l'immigration</li> <li>Résolution de litiges et de différends fiscaux</li> <li>Testaments, successions et fiducies</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Services de gestion financière et de contrôle</li> <li>Services de comptabilité en infonuagique</li> <li>Services liés aux informations financières et aux déclarations de revenus</li> <li>Services de la paie</li> </ul>
Services-conseils en finance	Services-conseils en gestion	Solutions à l'endettement personnel	Services en fiscalité
<ul style="list-style-type: none"> <li>Services-conseils en restructuration et redressement d'entreprises</li> <li>Services-conseils transactionnels</li> <li>Services en juricomptabilité, Litiges et enquêtes</li> <li>Services-conseils en risque</li> <li>Services-conseils en création de valeur, analyses et stratégies</li> <li>Services-conseils en évaluations et modèles</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Services-conseils en ressources humaines</li> <li>Services-conseils en stratégie et transformation pour le secteur public</li> <li>Services-conseils en création de valeur, analyses et stratégies</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Consultation en matière d'endettement</li> <li>Proposition du consommateur</li> <li>Faillite</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Services à la clientèle chinoise</li> <li>Services liés aux douanes et au commerce international</li> <li>Services en fiscalité canadienne</li> <li>Services en fiscalité pour les personnes expatriées</li> <li>Services en matière de taxes indirectes</li> <li>Services en fiscalité internationale</li> <li>Services de gestion privée</li> <li>Services en RS&amp;DE et incitatifs gouvernementaux</li> <li>Services liés aux transactions fiscales</li> <li>Services en matière de prix de transfert</li> <li>Services en fiscalité américaine</li> </ul>

## Solutions

Solutions en matière de facteurs ESG

Solutions en matière de transformation numérique

Solutions pour les communautés et organisations autochtones

Solutions en matière de capital-investissement

# Portrait de BDO Global

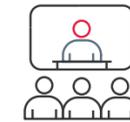
## BDO Global en chiffres

Chiffre d'affaires



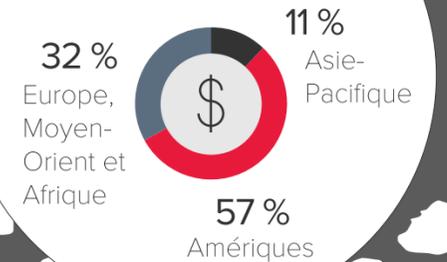
14 G\$ US

Effectif



115 661

Chiffre d'affaires par région, en pourcentage



Nombre de bureaux



1 776

Pays et territoires

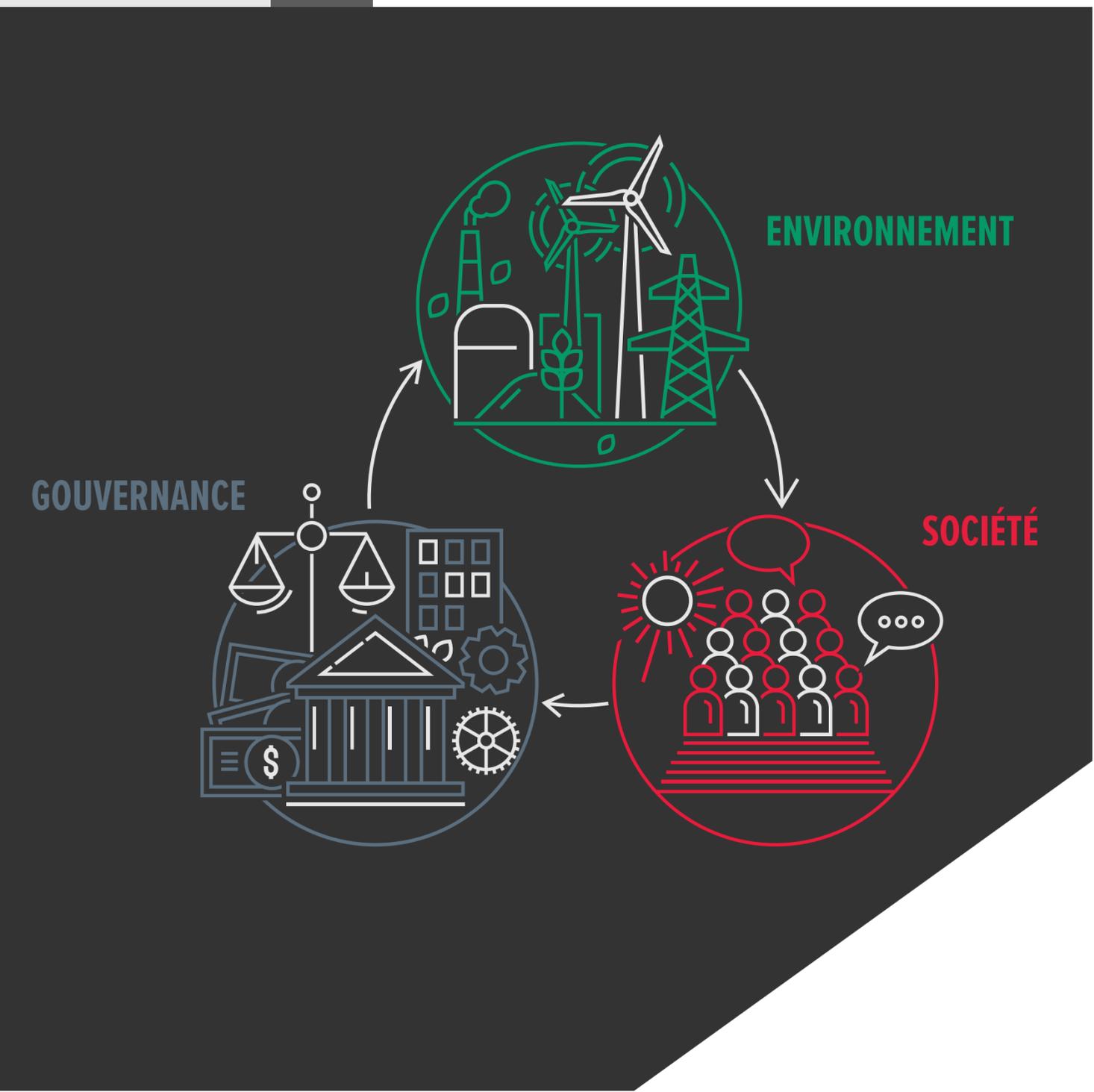


166

BDO est un réseau international de cabinets d'expertise comptable, de fiscalité et de services-conseils qui affichait une impressionnante croissance de 10,2 % sur 12 mois au 20 septembre 2023. Son souci de la qualité, sa fine compréhension des besoins des clients et sa culture de l'excellence font de lui un chef de file mondial des services professionnels.

À titre de membre du réseau international de BDO, nous fournissons des conseils, des ressources et des données de calibre mondial pour épauler nos clients à chaque étape du cycle de vie de leur entreprise.

Statistiques à jour en date du 30 septembre 2023



# Une année sous le signe du dynamisme : progression de notre stratégie de développement durable en 2023

La stratégie de développement durable de notre cabinet repose sur trois piliers principaux : l'engagement social, l'action environnementale et la structure de gouvernance.

En 2023, nous nous sommes rapprochés sensiblement de nos objectifs et avons tenu nos engagements. Sur la base de l'évaluation de leur importance relative réalisée en 2021, nous avons ciblé les enjeux ESG prioritaires pour le cabinet et les intervenants clés.

[Pour connaître les conclusions de cette évaluation, consultez l'annexe C.](#)

Le tableau ci-dessous présente les étapes majeures franchies par le cabinet à l'égard de chaque pilier. Nous sommes fiers d'annoncer que nous sommes en voie d'atteindre les objectifs de chacun d'entre eux.

Pilier ESG	Description	Objectif	Résultats en 2023
<b>Mesures environnementales</b>	Intégration aux activités du cabinet de mesures environnementales et de pratiques exemplaires en matière de développement durable visant notamment la réduction de notre empreinte carbone.	Atteindre la carboneutralité d'ici 2050.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nous avons nettement amélioré la qualité de nos données, ce qui nous permet de mieux mesurer notre empreinte carbone.</li> <li>Nous avons officialisé notre feuille de route vers la décarbonation en vue de soumettre nos objectifs de réduction à la Science Based Targets initiative (« SBTi »).</li> <li>Nous maintenons le dialogue avec les parties prenantes au sein du cabinet et à l'externe.</li> </ul>
<b>Engagement social</b>	Création d'un environnement de travail inclusif et équitable qui favorise la santé et le bien-être de nos gens et de nos collectivités par l'entremise d'engagements sociaux fermes.	Maintenir la parité entre les sexes et une proportion d'au moins 30 % de représentants des piliers de la diversité au sein de la direction.	<ul style="list-style-type: none"> <li>43,1 % des membres de l'équipe de la direction sont des femmes, et nous continuons de surveiller la proportion de membres qui s'identifient à des groupes en quête d'équité.</li> <li>Nous avons élargi et développé nos programmes de mentorat et de réseautage réservés aux femmes.</li> <li>Nous avons lancé notre plan d'accessibilité quinquennal.</li> <li>Nous avons amélioré notre programme d'avantages sociaux pour mieux répondre aux divers besoins de nos gens. La couverture des soins liés à l'affirmation du genre et des inducteurs de l'ovulation a été bonifiée, de même que les remboursements au titre du programme de santé et mieux-être.</li> <li>Nous avons investi 16 361 950 \$ en formation, soit 2 775 \$ par personne en moyenne, ce qui représente une augmentation de 41 % par rapport à 2022.</li> <li>Nous avons inauguré notre Programme de perfectionnement accéléré et amélioré notre programme d'habilitation du rendement pour favoriser l'apprentissage et le perfectionnement de nos gens.</li> <li>Nous avons investi 2 419 955 \$ dans nos collectivités, soit 18,1 % de plus qu'en 2022.</li> <li>Nous avons amassé 337 226 \$ au profit d'En campagne contre la faim, ce qui porte notre total à 3 millions de dollars depuis le lancement du programme.</li> <li>Nous avons haussé nos investissements en innovation de 53 % par rapport à 2022.</li> </ul>
<b>Structure de gouvernance</b>	Maintien d'une structure de gouvernance solide qui intègre des pratiques exemplaires permettant de bâtir la confiance.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Entretenir une culture fortement axée sur les comportements éthiques.</li> <li>Continuer d'inclure la gestion des risques dans la stratégie de gouvernance du cabinet.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nous avons amélioré notre programme de gestion des risques d'entreprise.</li> <li>Nous avons intégré les enjeux ESG et les risques climatiques aux discussions du conseil d'administration et de l'équipe de la haute direction.</li> </ul>

# Concertation et enjeux ESG prioritaires

La concertation est au cœur de l'engagement du cabinet à l'égard du développement durable. En 2021, nous avons évalué l'importance relative des enjeux ESG afin de déterminer ceux sur lesquels nous devons mettre l'accent.



Pour établir nos priorités, nous avons réalisé des sondages, des ateliers, une étude de marché, une analyse des rapports ESG d'entreprises comparables à la nôtre et un examen des tendances du secteur.

Notre évaluation de l'importance relative comprenait les volets suivants :

- Analyse de rapports ESG pertinents;
- Étude de marché exhaustive;
- Consultations auxquelles ont participé plus de mille personnes. Voici comment nous nous sommes assurés d'obtenir une grande diversité de points de vue :
  - Les participants ont été sélectionnés en fonction de multiples critères (région, influence, diversité, secteur d'activité, fiabilité).
  - Au nombre des participants externes consultés se trouvaient des fournisseurs, des universitaires et des clients.
  - Le groupe des participants internes était quant à lui composé de notre équipe de direction, d'associés et d'employés, d'homologues d'autres pays, de membres de BDO Global et de spécialistes du domaine.
  - Les différents points de vue ont été obtenus grâce à une combinaison de sondages, d'ateliers et de recherches documentaires ainsi qu'à une analyse des tendances externes, tant à l'échelle nationale que mondiale.

Nous avons déterminé la priorité des enjeux en fonction d'une grille de pointage et d'une évaluation objective à partir desquelles nous avons produit une matrice d'importance relative (voir l'[annexe C](#)) illustrant les priorités ESG du cabinet.

**Nous comptons maintenir un dialogue ouvert et réévaluer l'importance relative des enjeux ESG pour cerner les enjeux émergents et les intégrer à notre stratégie au fil de notre démarche de développement durable.**

Au-delà de cette évaluation de l'importance relative des enjeux, nous continuons de parfaire notre compréhension du sujet en menant des consultations directes et indirectes tout au long de l'année. Cette concertation continue nous aide à améliorer nos programmes et nos initiatives ainsi qu'à cheminer vers nos objectifs de développement durable.

Voici les initiatives de concertation que nous avons menées en 2023 :

- Nous avons réalisé un sondage sur l'expérience talent pour comprendre comment nous pouvons créer un milieu de travail unique pour nos gens.
- Nous avons réalisé des entrevues virtuelles et un sondage à l'échelle du cabinet pour comprendre comment éliminer les obstacles à l'accessibilité, conformément à la *Loi canadienne sur l'accessibilité*.
- Nous avons réalisé un sondage sur les déplacements domicile-travail de nos gens pour améliorer notre stratégie climatique et la précision de nos données.
- Nous avons régulièrement discuté avec nos équipes des finances et de l'immobilier pour améliorer la qualité des données sur nos émissions de GES.
- Nous avons collaboré avec nos gestionnaires et nos courtiers immobiliers afin d'inscrire des exigences ESG dans le libellé de nos baux.
- Nos équipes de projet ont interagi avec nos clients tout au long de l'année.
- Nous avons présenté des webinaires en direct à l'échelle du cabinet.

# Harmonisation avec les objectifs de développement durable des Nations Unies

En 2015, les États membres des Nations Unies ont adopté dix-sept objectifs de développement durable. Nous avons choisi de nous concentrer sur sept d'entre eux, que nous présentons ci-dessous accompagnés de témoignages de membres de notre équipe.



Je soutiens chaque année le programme de BDO en campagne contre la faim. La participation de chacun transforme le bureau en communauté altruiste qui se mobilise autour d'un objectif commun : améliorer la condition des personnes vivant de l'insécurité alimentaire.

**Cristina Peelar,**  
professionnelle de l'administration



Notre programme de santé et de mieux-être m'a donné envie d'explorer de nouvelles façons de garder la forme. En plus de mon abonnement au gym, que le programme m'aide à payer, j'ai acheté de l'équipement de conditionnement physique et ajouté une course virtuelle à mes activités sportives. Le généreux remboursement des dépenses consacrées à la santé et au mieux-être que nous offre BDO m'a permis d'essayer de nouvelles choses et de varier mon entraînement.

**Alison Drover, directrice principale,**  
Service de marketing, Marque et opérations



Les séances de mentorat en groupe représentent une occasion inestimable de tisser des liens avec des femmes accomplies au sein du cabinet. Cette plateforme propice au dialogue m'a permis d'échanger avec des professionnelles que je n'aurais peut-être pas eu la chance de rencontrer autrement.

**Christina George,**  
directrice, Service d'administration



Sur le plan de l'innovation, le cabinet traverse une période exaltante. Nous évaluons continuellement les nouvelles tendances susceptibles de toucher nos gens et nos clients, et nous investissons judicieusement dans des initiatives d'innovation. Je suis fier des efforts que nous déployons pour devenir un chef de file au sein du marché.

**Anthony Morra, associé, Innovation et changement,**  
Gouvernance, analyse et stratégie de données



Je suis très reconnaissante envers BDO, qui m'a soutenue au fil des années pendant ma formation de CPA. En plus de rembourser mes frais d'études, le cabinet m'a offert des congés payés pour étudier. Mes responsables du personnel et la personne qui m'a encadrée en vue de l'examen final commun ont fait de grands efforts pour adapter ma charge de travail afin que je puisse étudier. Je me réjouis grandement d'avoir réussi l'EFC et de bientôt devenir CPA.

**Ashna Behl, consultante,**  
Services-conseils en risque



Mon travail auprès de petites et moyennes entreprises m'a fait comprendre le rôle crucial qu'elles jouent au sein de la collectivité. Je suis fière de les aider à réussir et à contribuer concrètement à l'économie.

**Michele Anderson,**  
directrice principale, Services aux entreprises



Non seulement BDO est déterminé à lutter contre les changements climatiques, mais il travaille fort pour que ses clients soient bien outillés pour faire évoluer leurs pratiques. Nous savons que chacun a un rôle à jouer dans la promotion du développement durable. C'est pourquoi nous maintenons une offre exhaustive de services liés aux enjeux ESG.

**Mohamed Salem, consultant principal,**  
Services-conseils en risque

# Nous faisons partie du Sustainability Movement de BDO Global

Les cabinets de BDO s'engagent à influencer positivement leurs marchés respectifs dans le cadre d'une initiative de BDO Global appelée « Sustainability Movement », qui encourage tous les membres de la communauté BDO à en apprendre davantage sur la façon d'adopter des pratiques durables dans leur vie personnelle et professionnelle, y compris lors de la prestation de conseils aux clients.

En 2023, notre cabinet s'est consacré à ce qui suit au sein du mouvement :

- **Rapport sur l'empreinte carbone de BDO Global**
  - Nous avons aidé d'autres cabinets à calculer leur empreinte carbone afin d'améliorer la présentation d'informations sur nos actions climatiques à l'échelle mondiale.
- **Net Zero Financial Service Providers Alliance**
  - Par l'intermédiaire du réseau de BDO Global, nous sommes signataires de la Net Zero Financial Service Providers Alliance, regroupement mondial de fournisseurs de services financiers souhaitant atteindre la carboneutralité d'ici 2050.
  - En 2023, nous nous sommes rapprochés de cet objectif en honorant nos engagements environnementaux.
- **Qualité des données et technologie**
  - Nous avons choisi une solution technologique qui facilite la production de notre rapport ESG et le calcul de notre empreinte carbone grâce à l'amélioration de la qualité des données et à l'automatisation.

BDO Global fait la promotion de l'excellence par sa vision audacieuse : des solutions mondiales fournies par les meilleurs. Cette vision s'articule autour de sa vocation première : des gens qui en aident d'autres, laquelle témoigne d'un engagement profond à l'égard de la collaboration, des relations humaines et du soutien mutuel.





# Les services aux clients : une approche pratique à l'égard des enjeux ESG

**À mesure que les enjeux ESG évoluent et prennent de nouvelles dimensions, nous devons adapter notre stratégie de façon à offrir de la valeur à nos clients et à les accompagner grâce à nos Services en développement durable.**

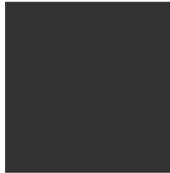
Nous proposons à nos clients des stratégies pragmatiques et réalisables pour intégrer le développement durable à leurs activités. Nos équipes les aident à s'améliorer, à mieux réussir, à être plus efficaces et à contribuer à un avenir durable grâce à un éventail de services et d'outils pratiques. Nous appliquons une approche axée sur la création de valeur à leurs programmes ESG en harmonisant leurs objectifs et leurs initiatives de décarbonation avec les incitatifs gouvernementaux.

Nos [Solutions en matière de facteurs ESG](#) comprennent des offres complètes destinées aux entités de tous les secteurs d'activité et sont fondées sur une approche que nous appliquons nous-mêmes à l'interne.

**Nous nous donnons pour objectif de voir les choses sous l'angle du développement durable et de mettre en pratique les principes ESG dans le contexte de nos activités et de notre modèle de services.**



# Environnement



# Aperçu

**Nos actions, pour être constructives à l'égard du progrès et de l'innovation, doivent être orientées par l'éthique environnementale. Chez BDO, nous croyons que nous avons tous un rôle à jouer dans la préservation de la planète et de ses ressources pour les générations futures. Notre stratégie vise donc à atteindre un juste équilibre entre le progrès et le développement durable.**





**En 2023, nous avons considérablement avancé dans notre parcours ESG, notamment en agissant de manière concrète pour lutter contre la menace pressante des changements climatiques. Forts d'une stratégie claire et d'une détermination inébranlable, nous honorons nos engagements environnementaux et sommes reconnus comme une figure de proue du **Global Net Zero Forum de BDO Global**.**

**En tant que chefs de file de ce regroupement de professionnels du réseau mondial de BDO attachés aux valeurs ESG, nous promovons, auprès de nos pairs, des pratiques de gouvernance propices à l'atteinte de la carboneutralité. Nous collaborons avec les membres de ce conseil pour mettre en œuvre et harmoniser les meilleures pratiques en la matière et prévoyons **atteindre la carboneutralité<sup>1</sup> d'ici 2050**.**

<sup>1</sup> Selon la SBTi, pour atteindre la carboneutralité, une entité doit :

- a) se fixer des cibles de réduction des GES à court et à long terme qui sont à la fois fondées sur la science et établies de manière à limiter l'augmentation de la température à 1,5 °C, à réduire de moitié les émissions d'ici 2030 et à éliminer toutes les émissions possibles d'ici 2050;
- b) neutraliser ses émissions de dioxyde de carbone résiduelles soit en réduisant ou en éliminant ses émissions directes (champ d'application 1), soit en réduisant indirectement ses émissions par diverses mesures, par exemple l'achat de crédits de carbone pour des projets qui retirent du dioxyde de carbone de l'atmosphère.



# Mesures et objectifs

**L'un de nos principaux objectifs environnementaux est de réduire nos émissions de 50 % d'ici 2030 et d'atteindre la carboneutralité d'ici 2050. Nous continuons de soutenir les efforts visant à limiter à 1,5 °C la hausse moyenne des températures mondiales par rapport aux niveaux préindustriels.**

Nous avons commencé en 2022 à mesurer notre empreinte carbone et à évaluer nos émissions pour les champs d'application 1, 2 et 3. Nous appliquons les mesures et les cibles recommandées par le Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques (« GIFCC »), et la comptabilisation de notre empreinte carbone est demeurée, en 2023, alignée sur les normes internationales du World Resource Institute (« WRI ») :

- Protocole des GES : Une norme de comptabilisation et de déclaration destinée à l'entreprise (édition révisée de 2015)
- Protocole des GES : Indications sur le champ d'application 2 (modification du Protocole des GES) (2015)
- Protocoles des GES : Norme de comptabilisation pour la chaîne de valeur de l'entreprise (champ d'application 3) (2011)
- Protocole des GES : Indications techniques sur le calcul des émissions du champ d'application 3 (version 1.0)

[Pour en savoir plus nos calculs et hypothèses concernant nos émissions de GES en 2023, consultez l'annexe D.](#)

# Poursuivre nos initiatives environnementales

**En 2023, nous avons aligné la présentation des données concernant nos émissions de GES sur l'année civile (de janvier à décembre), comme nous l'avons fait en 2022.**

Nous avons d'abord évalué les émissions de GES des champs d'application 1<sup>2</sup> et 2<sup>3</sup> provenant des activités canadiennes comprises dans notre périmètre opérationnel, puis avons fondé nos calculs sur le potentiel de réchauffement établi sur une période de cent ans présenté en 2014 dans le cinquième rapport d'évaluation des changements climatiques du Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat.

<sup>2</sup> **Champ d'application 1** : Émissions de GES directes produites par des sources détenues ou contrôlées par une entité, comme une génératrice ou une chaudière.

<sup>3</sup> **Champ d'application 2** : Émissions de GES indirectes provenant de la production d'énergie (électricité, vapeur, chauffage, climatisation) achetée et consommée par une entité ou introduite autrement dans son périmètre organisationnel. Les émissions du champ d'application 2 sont produites directement à l'installation où l'énergie est générée.





Pour la période de déclaration 2023, nous avons amélioré nos méthodes de façon à rendre plus efficace et plus précise la collecte de données sur ces catégories d'émissions :

### Des améliorations ont été apportées dans les secteurs suivants :



Électricité



Gaz naturel



Eau



Déplacements professionnels

Les méthodes employées pour estimer nos émissions reposent sur les cinq principes de présentation établis par le WRI (pertinence, exhaustivité, permanence, transparence et exactitude). Nous avons également continué à présenter nos émissions significatives comprises dans le champ d'application 3<sup>4</sup>.

Nous encourageons activement nos gestionnaires immobiliers à poursuivre des objectifs qui les rapprochent de la carboneutralité. Avec l'aide de notre société de courtage immobilier, nous faisons inclure des modalités relatives aux facteurs ESG dans nos baux, notamment l'obligation, pour le propriétaire, de nous fournir certaines données sur la production de GES.

Comme BDO est un cabinet de services professionnels, la majeure partie de nos émissions provient de notre chaîne de valeur, en particulier des déplacements professionnels. Conscients de l'augmentation du nombre de ces déplacements depuis la fin de la pandémie, nous avons fait en sorte de les limiter autant que possible, tout en tenant compte de la nécessité de bien servir nos clients et nos collectivités. Nous avons inclus la réduction du nombre de déplacements professionnels dans nos indicateurs de rendement et avons conçu un modèle en étoile pour optimiser la logistique de nos conférences et de nos réunions.

Mis sur pied en 2023, notre groupe chargé de l'approvisionnement a élaboré, avec notre équipe dédiée aux facteurs ESG, une approche visant à collaborer avec nos principaux fournisseurs à l'établissement de cibles de réduction des émissions fondées sur la science pour notre chaîne d'approvisionnement.

<sup>4</sup> **Champ d'application 3** : Autres émissions de GES indirectes qui découlent des activités d'une entité sans toutefois provenir de sources qu'elle possède ou contrôle, comme l'extraction des ressources qu'elle achète, la production des biens et des services qu'elle consomme et les déplacements domicile-travail de ses employés.

# Notre feuille de route pour la décarbonation

Nous nous sommes dotés d'une feuille de route pour la décarbonation en vue de soumettre nos cibles de réduction des émissions à la SBTi et de confirmer les émissions pour notre année de référence. Cette démarche s'inscrit dans l'engagement ESG que nous avons pris par l'entremise de BDO Global.



# Détail des émissions

Voici les principales sources et émissions (en t éq. CO<sub>2</sub>) du champ d'application 3 dans le contexte des activités de BDO :

Nos émissions de GES en 2023 sont estimées à

**23 161**  
t éq. CO<sub>2</sub> \*

la source la plus importante étant les émissions indirectes (champ d'application 3).

\* Tonnes d'équivalent CO<sub>2</sub>

Émissions principalement liées à la prestation de services professionnels, au matériel informatique et aux logiciels, aux locaux et à leur entretien ainsi qu'aux fournitures de bureau.



**Biens et services achetés (y compris les biens et services de production)**

Émissions attribuables à l'élimination ou au traitement des déchets produits dans le contexte des activités de BDO, y compris les eaux usées, les déchets destinés à l'enfouissement, les matières recyclables et les déchets organiques.



**Déchets**

**Déplacements domicile-travail des membres du personnel**



Émissions générées par les membres du personnel dans le contexte du télétravail.



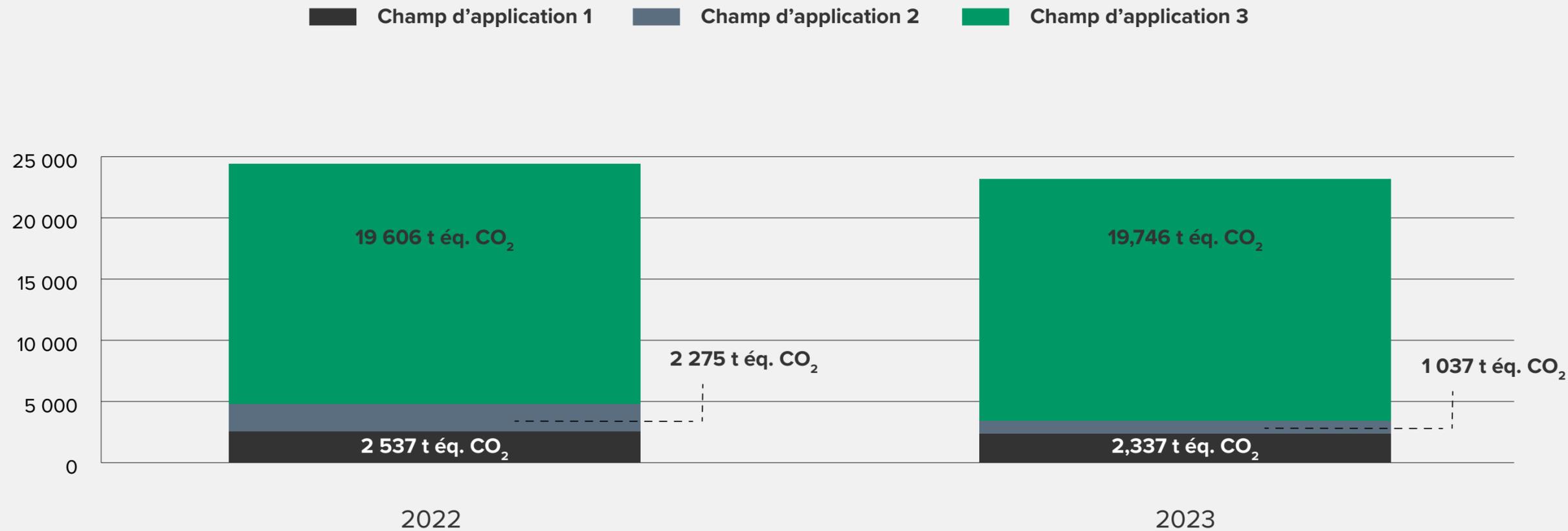
**Télétravail**

Émissions générées par les déplacements professionnels des membres du personnel au moyen de modes de transport qui ne sont pas détenus ni contrôlés par BDO, comme les transports ferroviaire, aérien et routier (ce qui inclut le stationnement, la circulation sur des autoroutes à péage, etc.).



**Déplacements professionnels**

# Nos estimations d'émissions pour 2022 et 2023



Les unités sont exprimées en tonnes d'équivalent CO<sub>2</sub>

L'examen rétrospectif interne réalisé dans le contexte des estimations de 2023 a révélé la nécessité de mettre à jour certains intrants et facteurs inclus dans le calcul des émissions attribuables à l'approvisionnement ainsi qu'aux biens et services de production. Conformément aux pratiques recommandées par le Protocole des GES, nous avons mis à jour l'estimation de nos émissions de 2022.

En 2022, puisque nous disposions de données incomplètes, nous avons estimé nos émissions des champs d'application 1 et 2 au moyen d'hypothèses et d'extrapolations fondées sur les données de provinces à facteurs élevés. La variation d'une année à l'autre s'explique principalement par l'amélioration des jeux de données en 2023.

L'incidence de nos activités commerciales de 2023 sur les émissions du champ d'application 3 nous ramène à des niveaux comparables à ceux d'avant la pandémie. Cette catégorie représente par conséquent une plus grande part de nos émissions totales. Toutefois, la révision des facteurs d'émission n'a entraîné pratiquement aucun changement dans le calcul de nos émissions d'une année à l'autre.



# Société



# Aperçu

**Nous nous engageons à avoir une influence sociale positive, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur du cabinet. Cet engagement se traduit notamment par la création d'une expérience enrichissante et d'un milieu de travail où chaque membre du personnel de BDO peut apprendre, progresser et réussir. Il s'agit également de collaborer pour bâtir des collectivités fortes, saines et prospères.**



## Nos programmes sociaux sont axés sur les thèmes relatifs aux gens et à la prospérité abordés par l'International Business Council au Forum économique mondial, notamment les suivants :

Diversité, équité  
et inclusion



Santé et bien-être



Apprentissage et  
perfectionnement



Répercussions sur  
les collectivités



Innovation au service  
de la croissance



# Maintien de notre position en tant qu'employeur de choix

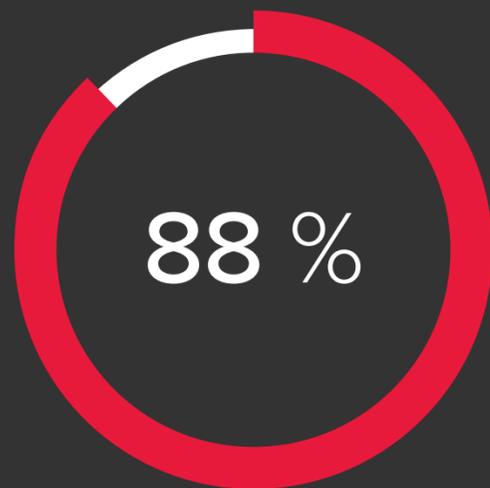
Nous avons figuré aux palmarès des **100 meilleurs employeurs au Canada** et des **meilleurs lieux de travail au Canada atlantique**, ces reconnaissances démontrant notre engagement à offrir un milieu de travail dynamique et positif au sein duquel nos gens peuvent s'épanouir et auquel ils peuvent contribuer de leur mieux.

L'engagement des employés est au cœur de nos programmes sociaux. Nous savons que des employés heureux, en santé, en sécurité et comblés sont un catalyseur de réussite, d'innovation et d'incidence sociétale durable. Nous recueillons et analysons régulièrement des données sur l'engagement des employés pour orienter nos décisions stratégiques en matière de talents et de culture.

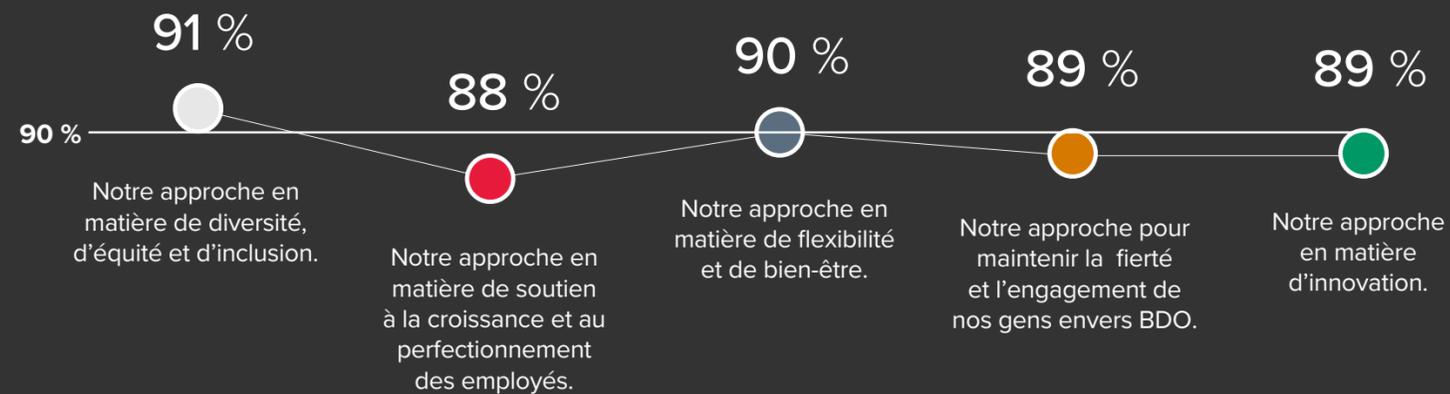


# Faits saillants du sondage annuel sur l'engagement des employés de 2023

Note globale de l'engagement des employés :



Ce qui motive nos gens à travailler et à faire avancer leur carrière chez BDO :



## Attrait et mobilisation

**Illustration 1.** Selon notre sondage annuel sur la mobilisation des employés, 91 % d'entre eux aiment notre approche en matière de diversité, d'équité et d'inclusion; 88 % aiment notre approche visant à soutenir leur épanouissement et leur perfectionnement; 90 % aiment notre approche relative à la flexibilité et au bien-être; 89 % aiment notre approche visant à stimuler la fierté et l'engagement de nos employés à l'égard de BDO et 89 % aiment notre approche concernant l'innovation.

Notre expérience talent reconnue et primée nous rend fiers, et nous nous efforçons d'améliorer celle de nos gens en continuant de nous consacrer aux aspects suivants et de les renforcer :



Notre engagement envers la diversité, l'équité et l'inclusion.



Nos efforts pour instaurer et maintenir la confiance.



Notre position en tant qu'employeur de choix.



Une culture de reconnaissance au sein de notre cabinet.



Je suis honorée de diriger la stratégie en matière de talents et de culture de BDO Canada, où **nous sommes déterminés à créer une expérience talent inégalée.** Nos gens constituent notre plus grande richesse et le moteur de notre vision du développement durable. **Nous cultivons un milieu de travail diversifié, inclusif et valorisant où chacun peut évoluer, s'épanouir et avoir une influence positive.** Nous avons également investi dans de nouveaux programmes de formation et de perfectionnement pour favoriser la progression de leur carrière. Nous les invitons tous à être curieux, à laisser libre cours à leurs passions, à explorer de nouvelles possibilités et à collaborer avec les autres. En tant que dirigeante et mentore, je suis fière des accomplissements de nos gens et de leurs contributions à notre cabinet de même qu'à nos collectivités. **Nous croyons qu'en investissant dans leur potentiel, nous contribuons aussi à notre avenir et à l'influence que nous avons en tant que cabinet.**



**Kerri Plexman,**  
associée directrice, Talents et culture



# Diversité, équité et inclusion

Notre engagement en matière de diversité, d'équité et d'inclusion ne se limite pas à l'élimination des obstacles. Nous aspirons à cultiver un milieu de travail qui incarne la sécurité, le soutien et l'acceptation de tous.

La diversité, l'équité et l'inclusion sont au cœur de l'expérience de nos employés. Les efforts que nous y consacrons sont essentiels à notre réussite en matière d'attraction, de mobilisation et de perfectionnement de nos gens, qui se traduisent par la prestation de services exceptionnels à nos clients.

**Notre aspiration à ce que notre cabinet reflète la richesse de la diversité inhérente à nos clients et à nos collectivités. Un cabinet où la diversité, l'équité et l'inclusion sont à l'honneur. Un cabinet où la différence est valorisée, voire célébrée.**

« Je crois qu'en tant que cabinet mondial, il nous incombe de respecter les normes les plus élevées qui soient pour offrir à tous un milieu de travail sécuritaire et inclusif. Ainsi, les membres de notre équipe peuvent se présenter au travail tous les jours en restant eux-mêmes, en toute authenticité, peu importe leur genre, leur âge, leur orientation sexuelle, leur origine ethnique, leurs croyances ou leur parcours. »



**Sinéad Scanlon,**  
chef nationale de la diversité,  
de l'équité et de l'inclusion

# Notre approche en matière de diversité, d'équité et d'inclusion

La diversité, l'équité et l'inclusion ne peuvent être assurées que par un seul groupe. Elles exigent une coopération profonde et efficace, une volonté de se dépasser et un engagement à transformer les systèmes et processus en place depuis de nombreuses années. Les structures interfonctionnelles que nous avons mises en œuvre témoignent de notre approche collaborative en matière de promotion de la diversité, de l'équité et de l'inclusion.

Par l'intermédiaire de notre **Conseil consultatif national en matière de diversité, d'équité et d'inclusion**, notre équipe de la direction défend ses priorités à cet égard et veille à ce que des ressources suffisantes leur soient accordées pour en assurer la réalisation. Chaque pilier de la diversité, de l'équité et de l'inclusion est chapeauté par un **parrain membre de l'équipe de la haute direction**, qui fait la promotion du programme du pilier, favorise le soutien de la haute direction et élimine les obstacles au progrès.

Fortes de leur vaste expérience en matière de diversité, d'équité et d'inclusion, nos équipes de consultation hautement qualifiées et spécialisées soutiennent les entreprises dans leur propre parcours en matière de diversité, d'équité et d'inclusion en leur fournissant des outils et des stratégies pour éliminer les obstacles, favoriser l'inclusion et exploiter pleinement le potentiel de leur main-d'œuvre diversifiée.



**Notre approche en matière de diversité, d'équité et d'inclusion repose sur la collaboration et sur un leadership solide permettant d'intégrer ces valeurs à l'élaboration de nos politiques et pratiques.**

# Notre Conseil consultatif national en matière de diversité, d'équité et d'inclusion



**Sinéad Scanlon**  
 Chef de la diversité, de l'équité et de l'inclusion



**Glory Keong**  
 Gestionnaire de programmes



**Fiona Rowan**  
 Gestionnaire de programmes

Piliers	Femmes	Personnes handicapées	Peuples autochtones	Groupes racisés	Fierté chez BDO
Membres de l'équipe de la haute direction	 Sonia Edmonds	 Robert Lawrence	 Mike Abbott	 Jeanny Gu	 Rachel Gervais
Chefs et équipes de piliers	 Lorraine Walker	 Stephen Meade	 Jordon Brant	 Vivian Liu	 Emily Heinrich
	 Kelly Hagen	 Rebecca Armstrong	 Zinnia Khubbar	 Beverly Warnar	 Steve Brown
				 Charlotte Zhen	 Liz Knight

Représentants des fonctions opérationnelles collaboratives : Recrutement de talents, Apprentissage et perfectionnement, Rémunération globale, Événements et autres.

# Nos priorités en matière de diversité, d'équité et d'inclusion

Notre Conseil consultatif national en matière de diversité, d'équité et d'inclusion a établi les priorités suivantes en 2023 :

Intégrer les principes de diversité, d'équité et d'inclusion à nos processus et à nos méthodes de travail.



Favoriser l'apprentissage continu et la sensibilisation à des sujets clés liés à la diversité, à l'équité et à l'inclusion.



Créer un bassin de talents diversifié.



Appuyer l'avancement professionnel grâce à un accès équitable au mentorat, au parrainage et au perfectionnement.



Établir des indicateurs de rendement fondés sur la diversité, l'équité et l'inclusion pour favoriser la responsabilisation et améliorer le processus décisionnel.

# Célébration, formation et sensibilisation

**Nos chefs et équipes de piliers jouent un rôle essentiel dans l'organisation et la tenue d'événements qui font bouger les choses sur le plan de la diversité, de l'équité et de l'inclusion en inspirant le changement, en sensibilisant les gens et en les motivant à passer à l'action.**



## Journée internationale des femmes

Bobbie Racette, femme autochtone et entrepreneure primée, a animé une séance inspirante sur la façon de créer des occasions d'emploi équitables, d'encourager les femmes et d'éliminer les obstacles auxquels elles se heurtent. Les dirigeantes de l'équipe de la haute direction ont échangé des idées sur le thème de la technologie inclusive (#DigitALL) et nous avons célébré nos lauréates de 2023 du prix Women in Search of Excellence (« WISE »).



## Célébration de la Saison de la Fierté

Le cabinet a écouté Tara Robertson, qui milite pour le changement systémique, parler de l'importance des pronoms et de leur incidence sur les identités et les expériences. Nous nous sommes également penchés sur l'histoire et l'évolution du mouvement et de l'acronyme 2SLGBTQIA+. Dans une ambiance déjà festive, le groupe Queer as Funk a offert une performance pour clôturer l'événement.



## Mois de la sensibilisation à la santé mentale

Nous nous sommes réunis en tant que cabinet pour écouter la docteure en psychologie et directrice clinique principale de MindBeacon, Khush Amaria, discuter du bonheur et de ce que signifie vivre une vie orientée par nos valeurs. Mme Amaria a parlé de la nécessité de mettre un terme à la stigmatisation entourant la santé mentale, de discuter ouvertement avec les autres et de promouvoir une culture de soutien et de compréhension.



## Journée nationale de la vérité et de la réconciliation

Nous avons célébré la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation lors d'une webdiffusion à l'échelle du cabinet visant à promouvoir la réconciliation au cœur de nos conversations. Nous avons échangé des idées sur la façon dont nous pouvons continuer à cultiver des relations fortes et à développer une meilleure compréhension entre les personnes autochtones et non autochtones.



## Mois national de l'histoire autochtone

Odelle Pike, aînée et docteure en droit, a amorcé notre webdiffusion à l'échelle du cabinet avec une prière et une cérémonie de purification par la fumée. Mike Abbott, associé de BDO et parrain du pilier Peuples autochtones au sein de l'équipe de la haute direction, et Blair Smith ont tous deux raconté leur parcours personnel de réconciliation et mis en lumière le travail de notre cabinet auprès des communautés autochtones. Nous avons également eu des nouvelles d'un panel de membres du personnel qui travaillent avec des clients et des communautés autochtones avant de conclure la webdiffusion sur une performance de Sophie Angnatok et Ashley Dicker, deux chanteuses de gorge inuites.



## Mois national de la sensibilisation à l'emploi des personnes handicapées

Nous nous sommes rassemblés de manière virtuelle en tant que cabinet pour reconnaître l'apport important des personnes handicapées. Nous avons notamment assisté à une entrevue captivante avec Becky Armstrong, directrice de notre service de comptabilité interne, et membre de l'équipe canadienne très prolifique de para bateau-dragon. Nous avons également pris des nouvelles de nos gens dans le cadre d'un panel de discussion explorant la définition du terme « handicap », avons abordé les défis à relever et nous sommes penchés sur les mesures à prendre pour être des alliés.



## Mois de l'histoire des Noirs

Nous avons eu l'honneur d'accueillir Devon Clunis, premier chef de police noir de l'histoire du Canada. Ensemble, nous avons exploré les thèmes percutants que sont la résistance des Noirs à l'oppression, l'histoire des Noirs au Canada, les concepts de diversité de façade et d'alliance inclusive, et plus encore.

# Aperçu de la diversité chez BDO pour 2023

Nous recueillons des renseignements sur la diversité d'identités de nos gens depuis plusieurs années. Ce processus continu nous permet d'évaluer les résultats de nos initiatives, de prendre des décisions éclairées et d'améliorer tous les aspects de nos procédures touchant les talents, y compris le recrutement, l'intégration, l'avancement, le rendement, la rétention et l'expérience globale des employés.

En 2023, nous avons accru le rythme d'adoption de notre outil de déclaration volontaire. Cela témoigne du travail que nous avons accompli pour promouvoir une culture d'acceptation où la diversité est célébrée. Nous sommes fiers des progrès que nous avons réalisés jusqu'à maintenant, mais nous continuerons d'améliorer la sécurité et le soutien psychologiques de nos gens afin qu'ils puissent être entièrement eux-mêmes au travail.

Nous savons que le genre et l'âge ne sont que certains des nombreux indicateurs de diversité et que l'identité des gens de BDO dépasse largement le système binaire de genres.

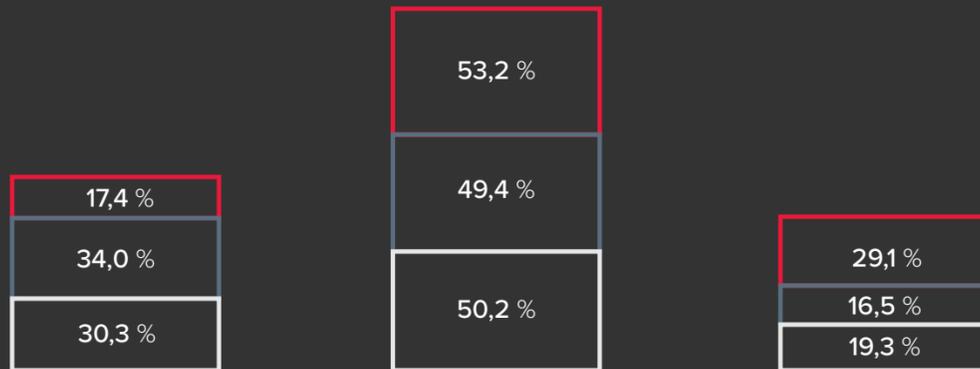


**Nous prévoyons d'ailleurs communiquer d'autres indicateurs de diversité qui font l'objet d'un suivi chez BDO, notamment l'identité de genre et l'identification à nos cinq piliers de la diversité, de l'équité et de l'inclusion.**

# Sexe

Données sur la diversité selon le genre et l'âge de nos employés et associés en contact ou non avec les clients pour 2023 :

Moins de 30 ans      De 30 à 50 ans      Plus de 50 ans

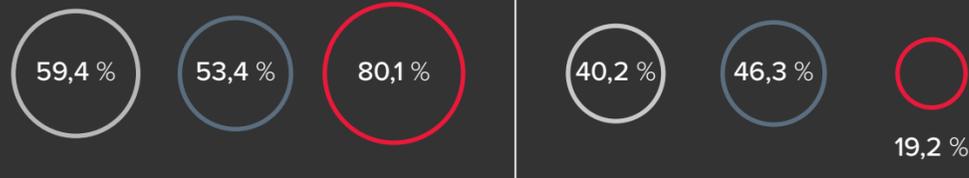


**Illustration 2.** Environ 30 % de nos employés ont moins de 30 ans, 50 % ont entre 30 et 50 ans et 20 % ont plus de 50 ans. Dans la tranche d'âge de 30 à 50 ans, on compte à peu près autant d'employés en contact avec les clients que d'employés n'entrant pas en contact avec les clients, tandis que la proportion d'employés en contact avec les clients est légèrement plus élevée chez les moins de 30 ans et que celle des employés sans contact avec les clients est légèrement plus élevée chez les plus de 50 ans.

- Effectifs
- Employés en contact avec les clients
- Employés sans contact avec les clients

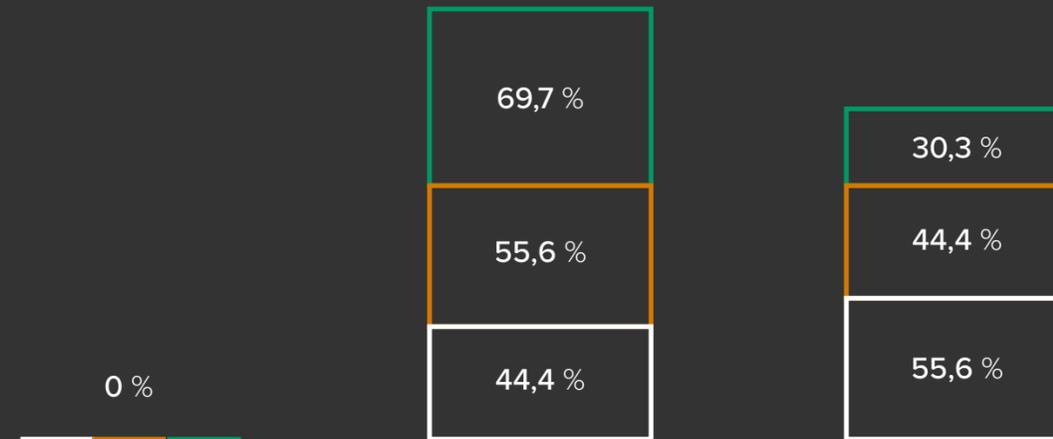
Femme

Homme



Données sur la diversité selon le genre et l'âge de nos principaux organes directeurs pour 2023 :

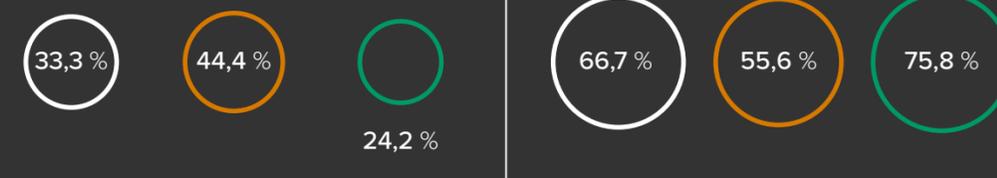
Moins de 30 ans      De 30 à 50 ans      Plus de 50 ans



**Illustration 3.** Aucun membre du conseil d'administration, de l'équipe de la haute direction ou de l'équipe de direction du cabinet n'est âgé de moins de 30 ans. Les personnes âgées de 30 à 50 ans représentent environ 44 % de notre conseil d'administration, 56 % de notre équipe de la haute direction et 70 % de notre équipe de direction. Les personnes âgées de plus de 50 ans représentent 56 % du conseil d'administration, 44 % de l'équipe de la haute direction et 30 % de l'équipe de direction.

Femme

Homme

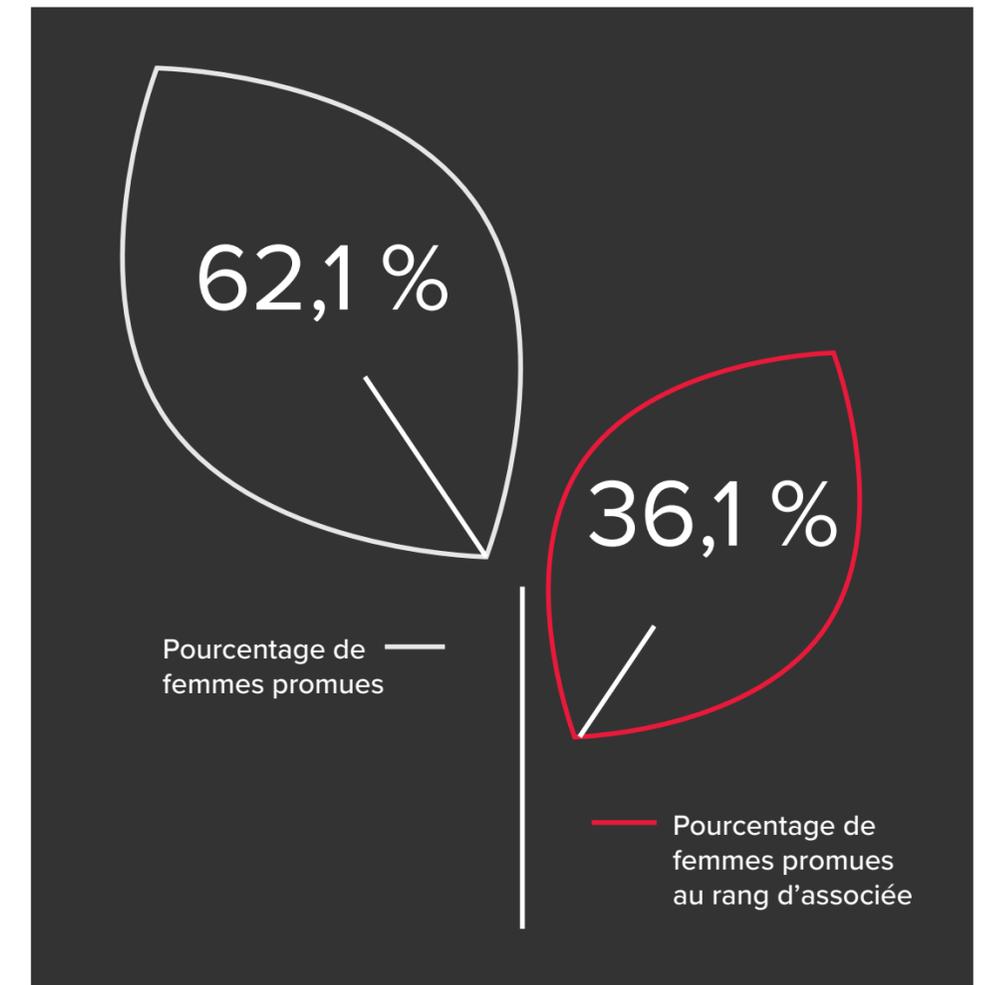


- Membres du conseil d'administration
- Membres de l'équipe de la haute direction
- Membres de l'équipe de direction



## Promotions de 2023

Répartition en pourcentage des promotions d'employés accordées à des femmes :



[Pour connaître la répartition complète de notre personnel par âge et par genre, et obtenir des données relatives aux embauches, à l'attrition et aux promotions, veuillez consulter l'annexe E.](#)

## Le riche éventail de langues de notre cabinet

Nos employés sont issus de divers milieux culturels, ont connu des expériences variées et apportent ainsi des points de vue différents. En tant que cabinet dont les activités se déroulent à l'échelle mondiale, nous sommes d'avis que la diversité linguistique favorise la compréhension et la collaboration au-delà des frontières. En accueillant la diversité, nous renforçons notre capacité à innover, à régler les problèmes et à nous adapter dans un contexte mondial en constante évolution.

62 langues différentes sont parlées par nos gens :

français, anglais, chinois, hindi, espagnol, punjabi, arabe, urdu, russe, tagalog, coréen, portugais, gujarati, italien, japonais, allemand, vietnamien, ukrainien, tamoul, télougou, bengali, persan, afrikaans, turc, grec, malayalam, polonais, marathi, roumain, serbe, néerlandais, hébreu, yoruba, arménien, azerbaïdjanais, bulgare, hongrois, indonésien, kannada, sindhi, albanais, croate, tchèque, finnois, haïtien, khmer, malais, népalais, suédois, thaï, amharique, bosniaque, birman, danois, haoussa, irlandais, norvégien, pachto, slovaque, somali, swahili et tadjik

**Nous sommes fiers de mettre en lumière la variété des langues parlées par notre personnel.**



## Femmes : promouvoir l'égalité des sexes chez BDO

**Chez BDO, nous osons imaginer un monde où règne l'égalité des sexes : sans préjugés, stéréotypes ou discrimination à l'égard des femmes.**

Nous sommes fiers d'offrir des programmes et des initiatives sur mesure qui favorisent l'avancement et l'autonomie des femmes au sein de notre cabinet.

En 2023, BDO Global a publié la quatrième édition de son rapport sur la Journée internationale des femmes, intitulé [#EmbraceEquity](#) (en anglais), qui relate l'expérience des cabinets de BDO ayant adhéré au principe d'équité en milieu de travail et présente des témoignages personnels de femmes à l'échelle de notre cabinet.

## Prix Women in Search of Excellence

En 2023, nous avons présenté la deuxième édition des prix Women in Search of Excellence (« WISE »), qui rendent hommage aux femmes de BDO qui soutiennent et promeuvent l'excellence au sein de notre cabinet et de leurs collectivités. Voici ce que nos lauréates du prix WISE de 2023 avaient à dire à propos de leur expérience chez BDO :



Recevoir un prix WISE, qui témoigne de la valeur de tous les efforts et de toutes les interactions qui semblent minimes à première vue en milieu de travail, représente pour moi un hommage à toutes les petites étapes franchies sur mon parcours. Ce prix souligne la conviction que chaque mot encourageant, chaque appui ainsi que les progrès constants réalisés, aussi infimes soient-ils, contribuent collectivement à créer un climat où les femmes s'épanouissent.

**Annik Blanchard,**  
associée, Services en certification



BDO me donne non seulement les moyens d'exceller en tant qu'associée à part entière au sein du cabinet, mais aussi la flexibilité et les ressources nécessaires pour m'épanouir dans mon rôle de mère. Le milieu de travail inclusif et positif de BDO fait en sorte que les femmes sont reconnues et récompensées pour leurs efforts personnels et professionnels, ce qui contribue à notre réussite collective.

**Janna Collins,**  
associée, Services en fiscalité



BDO a non seulement appuyé ma carrière au cours des 15 dernières années, mais aussi ma croissance professionnelle et personnelle. Le cabinet offre de manière équitable une foule d'occasions de croissance à tous ses employés. On m'a encouragée à prendre la totalité de mon congé de maternité et j'étais persuadée que mon poste serait toujours disponible à mon retour. Depuis, j'ai commencé à offrir du mentorat à d'autres femmes et j'ai mis sur pied des groupes de réseautage au sein des Services-conseils pour veiller à ce que nous nous entraïdions au fil de la progression de nos carrières.

**Kristina Kalinowski,**  
associée, Services-conseils



Je suis profondément honorée et émue d'être l'une des lauréates d'un prix WISE de BDO. Mes collègues et les dirigeants du cabinet ont joué un rôle essentiel dans mon épanouissement personnel et professionnel. La culture favorable et l'engagement en matière de diversité chez BDO ont créé une ambiance où je me sens acceptée et en mesure d'exceller. Les programmes de mentorat et les occasions de leadership offerts par BDO ont été indispensables et m'ont permis de me frayer un chemin en toute confiance, malgré la complexité du monde des affaires. De plus, l'importance que le cabinet accorde à l'équilibre travail-vie personnelle m'a permis de maintenir une saine harmonie entre ma carrière et mes obligations personnelles.

**Glory Keong,**  
directrice principale, Solutions en matière d'ESG, Stratégie du cabinet



Je suis vraiment touchée d'avoir reçu un prix WISE de BDO Canada. Je suis très fière de faire partie d'un cabinet qui valorise grandement la diversité, l'équité et l'inclusion. J'ai toujours aimé offrir du mentorat et de l'encadrement aux gens qui m'entourent. Grâce à ce prix, j'ai davantage confiance en mes capacités à briser les préjugés et à inspirer les femmes qui m'entourent à développer cette même confiance. Merci de me rappeler de toujours marcher la tête haute!

**Wendy McDonald,**  
directrice principale, Services en certification

## Créer des espaces réservés aux femmes

Le mentorat, le parrainage et le réseautage à l'intention des femmes sont d'importants vecteurs de réussite personnelle et professionnelle. Alors que nous continuons de démontrer notre engagement indéfectible envers l'essor des femmes de BDO à tous les échelons, nous avons mis en place, amélioré et reconduit des programmes à l'intention des personnes qui s'identifient comme des femmes.

### Accelle

Communauté en ligne et réseau de soutien collaboratif destinés aux femmes qui offrent un accès à des cours de maître, à des discussions en groupe et à d'autres ressources éducatives.

### Séances de mentorat en groupe

Animées par des femmes membres de notre conseil d'administration, de l'équipe de la haute direction et de l'équipe de direction, ces séances, au cours desquelles elles échangent des conseils et font part de leurs expériences, permettent de soutenir l'avancement professionnel des femmes à des postes de direction.

### Activités de réseautage

Plus de 246 femmes de BDO de partout au pays ont participé en personne à des événements axés sur leurs champs d'intérêt et passe-temps communs. Ces activités diversifiées et stimulantes leur ont permis de tisser des liens significatifs, de partager des expériences dans un cadre positif, de discuter de leurs objectifs de croissance personnelle et de s'épauler.



### Conférences SHE-E-O

Les conférences SHE-E-O de Toronto, Vancouver et Montréal ont permis à nos clientes chefs d'entreprise d'échanger des idées, de discuter de la façon de surmonter les défis propres aux femmes à des postes de direction et de tisser des liens durables au sein des milieux d'affaires locaux.



# Personnes en situation de handicap : égalité des chances pour tous

D'ici 2040, notre objectif est d'être une entreprise dépourvue d'obstacles, reconnue pour sa très grande accessibilité aux personnes handicapées et offrant un milieu novateur et collaboratif qui répond mieux aux besoins de ses gens, de ses clients et de ses collectivités.

Nous nous efforçons de toujours rester au fait de la législation et des directives sur l'accessibilité ainsi que de nous conformer aux principaux règlements, comme la loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario (« LAPHO ») et les autres législations pertinentes.

En 2023, nous avons lancé notre [plan d'accessibilité](#) de cinq ans, conforme à la LAPHO et à la législation provinciale équivalente en matière d'accessibilité ainsi qu'aux principes énoncés dans la *Loi canadienne sur l'accessibilité* de 2019 du gouvernement fédéral. Notre cabinet a activement contribué à l'élaboration de cette loi, ce qui souligne notre engagement à ouvrir la voie à la création d'un avenir plus inclusif pour tous.

Nous continuerons de réviser notre plan d'accessibilité en fonction des commentaires et des expériences de nos employés et clients, de l'évolution des lois et des pratiques exemplaires.

« En travaillant ensemble et en favorisant l'accessibilité, nous renforcerons notre organisation et son influence, tout en devenant un cabinet plus équitable. »



**Bruno Suppa,**  
président-directeur général

## Becky Armstrong : un exemple de réussite chez BDO sur l'eau et au bureau



Le parcours inspirant de Becky Armstrong témoigne de l'importance de la détermination. Malgré un diagnostic de rétinite pigmentaire en 1994 et une perte de vision progressive, Becky a obtenu son titre de CPA, continue d'exceller à titre de membre essentiel de notre équipe de comptabilité interne et a représenté le Canada au sein de la division para du Championnat mondial de bateau-dragon.

**Prenez connaissance de son incroyable histoire.**

« Nous partageons tous un sentiment d'inclusion. Une fois installés dans le bateau, les handicaps se dissipaient. Tous égaux et équipés des mêmes pagaies, nous étions là pour une seule raison : pagayer à l'unisson. »

**Becky Armstrong, directrice,  
Service de comptabilité interne**

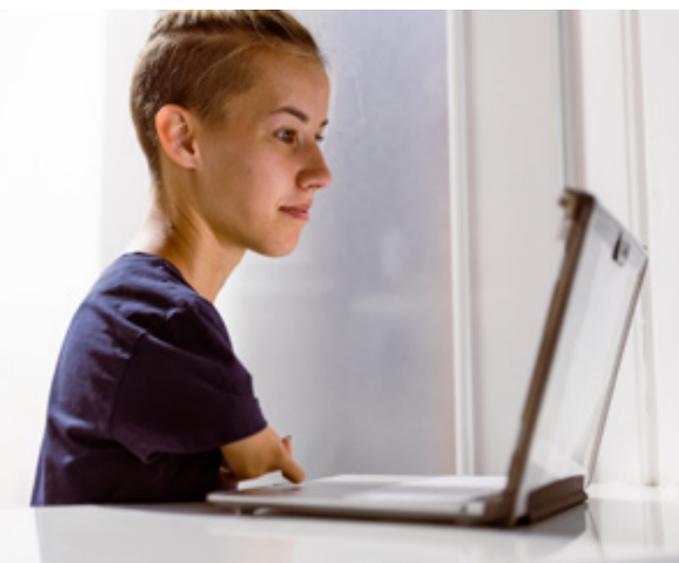
## Hoopfest 2023

Un groupe de BDO a participé au Hoopfest, match de basketball en fauteuil roulant organisé par Wheelchair Basketball Canada visant à amasser des fonds pour ses programmes de développement.



## De nouveaux outils destinés aux demandes d'accessibilité éliminent les obstacles

En 2023, nous avons lancé un outil interne de gestion des demandes d'accessibilité facile à utiliser permettant de formuler des demandes particulières et ponctuelles de manière efficace, notamment des demandes relatives à des voyages, des événements, des documents ou de l'équipement.



# Peuples autochtones : « réconciACTION » et inclusion



Notre pilier Peuples autochtones est composé d'employés autochtones et non autochtones à l'échelle du cabinet qui se réunissent dans le but de faire progresser notre démarche de réconciliation. En échangeant des points de vue uniques, en participant à des formations et en soutenant des activités de sensibilisation, nous créons un milieu riche de connaissances et d'expériences variées.

**Notre comité directeur des peuples autochtones est composé d'employés et d'associés qui travaillent au sein de communautés autochtones partout au Canada.**

## Membres du comité directeur des peuples autochtones

	<b>Mike Abbott</b>	Associé directeur	Marchés et secteurs
	<b>Jordon Brant</b>	Directrice principale	Service des ressources humaines
	<b>Brian Callander</b>	Associé	Services en certification
	<b>Laura Johnson</b>	Directrice principale	Services-conseils
	<b>Glory Keong</b>	Directrice principale	Solutions en matière d'ESG, Stratégie du cabinet
	<b>Karlee May</b>	Directrice	Service de marketing
	<b>Fiona Rowan</b>	Spécialiste de projet principale	Solutions en matière d'ESG, Stratégie du cabinet
	<b>Beverly Warnar</b>	Directrice	Service des ressources humaines

## Partage des connaissances, des ressources et des apprentissages



### Club de lecture autochtone

Le club de lecture autochtone continue d'inspirer nos gens à lire des livres rédigés par des auteurs autochtones talentueux.

### Cercle de partage de balados

En 2023, nous avons créé notre premier cercle de partage de balados, où des sujets importants comme les pensionnats, les témoignages de survivants, les expériences vécues et les traumatismes intergénérationnels sont abordés.

### Concours de conception du chandail orange de BDO

Nous nous sommes associés à trois artistes autochtones pour concevoir des images qui représentent notre cheminement en matière de réconciliation. Le gagnant de 2023, Travis Fleury, pour lequel ont majoritairement voté les membres du personnel de BDO, est un artiste autochtone établi à Calgary. Nous avons fait appel à une entreprise de sérigraphie autochtone pour produire mille chandails ornés de l'œuvre inspirante de Travis, que nous avons ensuite envoyés à des employés partout au pays.

## Notre engagement envers la vérité et la réconciliation

**Nous appuyons la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones et les 94 appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation du Canada.**

Nous savons que notre processus de réconciliation avec nos partenaires, nos clients et nos employés autochtones implique que nous veillions à ce que nos relations reflètent des pratiques exemplaires conformes aux objectifs des Autochtones du Canada. À cette fin, le travail que nous avons effectué en partenariat avec les communautés et les organisations autochtones a en grande partie été axé sur le développement économique durable, la formation professionnelle et le renforcement des capacités.

Comme nos bureaux sont situés partout au pays, nos gens collaborent avec plus de deux cents communautés et entreprises autochtones du Canada pour leur permettre d'atteindre leurs objectifs. Certaines de ces relations existent d'ailleurs depuis des décennies.

Avec l'aide des membres de la direction, y compris le président-directeur général, Bruno Suppa, nous avons jeté les bases de notre **engagement envers la vérité et la réconciliation**, qui a été annoncé pendant une webdiffusion à l'échelle du cabinet à l'occasion de la Semaine nationale de la vérité et de la réconciliation.



# Groupes racisés : renforcer l'autonomie des collectivités de BDO et d'ailleurs

Notre pilier Groupes racisés a connu en 2023 une année charnière au cours de laquelle il a fait de grands progrès dans l'établissement de relations et l'élaboration d'initiatives nécessaires à la promotion d'arguments en faveur de la représentation et de l'inclusion.



## S'éduquer et inspirer les autres

Des ressources éducatives pertinentes et soigneusement sélectionnées sont disponibles sur le site intranet de notre cabinet sous la forme d'une plateforme de perfectionnement et d'autoapprentissage centralisée.

Afin de donner l'exemple, les chefs de piliers font preuve d'engagement à l'égard de l'apprentissage continu et participent activement à des événements comme ceux du Centre canadien pour la diversité et l'inclusion et le Sommet BFUTR, dirigés par le Black Professionals in Tech Network. Ce sont des occasions pour nos chefs de piliers d'en apprendre davantage sur les nouvelles idées des leaders d'opinion qu'ils pourront par la suite transposer en changements réalisables au sein de notre cabinet.



## Échanger avec les collectivités

Les discussions sur l'influence, les particularités et la valeur des initiatives en matière de diversité, d'équité et d'inclusion ont donné lieu à un échange d'idées extraordinaire lorsque la BIPOC Business Society de l'Université d'Ottawa a visité nos bureaux de la ville en 2023.



# Fierté chez BDO : célébrer la visibilité

**Nous nous engageons à favoriser un milieu de travail diversifié et inclusif pour tous ceux qui s'identifient comme des personnes 2SLGBTQIA+. En 2023, nous avons continué à renforcer cet engagement au moyen de données, de formations et de célébrations.**

## Marcher pour l'égalité

Notre personnel est fier d'avoir participé à deux défilés de la Fierté en 2023 à London, en Ontario, et à Montréal, au Québec, où nous avons accompagné les communautés locales 2SLGBTQIA+, leurs alliés et les organisations dans une puissante manifestation de solidarité. Nous continuerons de démontrer notre soutien et notre alliance lors des prochains événements de la Fierté à l'échelle du Canada en 2024.

## Prendre la parole et partager ses expériences

Nous comprenons l'importance d'offrir à nos employés une plateforme où ils peuvent aborder leurs expériences ainsi que les défis et succès rencontrés tout au long de leurs parcours.

La chef du pilier de la Fierté, Emily Heinrich, a participé en mode virtuel au panel sur la Fierté en milieu de travail présenté par le Telfer Student Council de l'Université d'Ottawa. Elle y a abordé des sujets importants tels que les effets positifs, les motivations et les obstacles liés à l'activisme et à la défense des droits des personnes 2SLGBTQIA+ sur les plans personnel et professionnel.





# Santé et bien-être

**Nous continuons d'investir dans des programmes et des initiatives qui encouragent nos gens à être en meilleure santé physique, mentale et financière.**

Notre objectif est de leur fournir les ressources nécessaires pour qu'ils puissent :

- accorder la priorité à leur santé physique et mentale;
- accroître leur productivité, tant au travail qu'à la maison;
- répondre aux besoins en santé de leur famille.

Nous sommes fiers d'offrir à nos employés et à leur famille des solutions collectives en matière de soins de santé, d'assurance et de retraite à la fois accessibles, inclusives et abordables.

Solliciter et obtenir des commentaires de nos employés, mais aussi réagir en conséquence, constitue la pierre angulaire de notre programme de santé et bien-être. Nous recueillons des suggestions sur la façon d'améliorer nos offres au moyen de sondages réguliers et de notre plateforme AideMoi, où des commentaires peuvent être soumis en tout temps au cours de l'année.

**Notre Service national des ressources humaines revoit régulièrement nos offres en matière de santé et de bien-être.**

## Nos engagements en matière de santé et de bien-être



Offrir un environnement de travail sain et sécuritaire à nos gens.

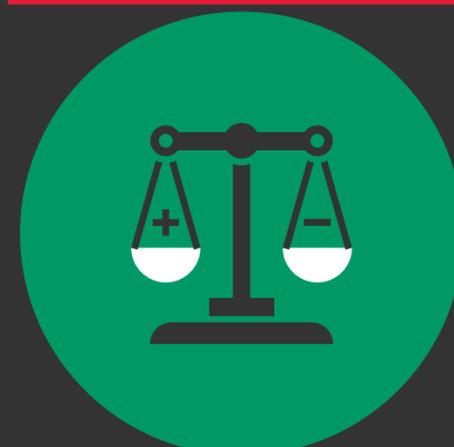


Respecter la nature confidentielle de tous les renseignements médicaux.

Collaborer avec nos gens en cas de blessures ou de maladie pour nous assurer de leur retour au travail dans un environnement structuré et sécuritaire.



Veiller à ce que notre programme de santé et de sécurité soit conforme aux exigences de la législation provinciale et réponde aux besoins de toutes les parties.



Rendre nos communications internes et externes accessibles à tous, y compris aux personnes présentant un handicap.



Rehausser nos initiatives en matière de mieux-être afin de sensibiliser davantage les gens à la santé physique, mentale et financière et de leur offrir du soutien.



Recueillir régulièrement les commentaires de nos gens sur leurs besoins en matière de santé et de bien-être ainsi que sur la pertinence et l'efficacité de nos programmes.



Continuer à rencontrer nos fournisseurs de services de mieux-être et adopter une approche proactive pour cerner de nouveaux enjeux, modifier nos programmes selon l'évolution des besoins et favoriser l'amélioration continue.

# Soutenir les familles de BDO

Nous sommes conscients du rôle important que joue la famille dans la vie de nos gens. Nous sommes fiers de répondre à leurs divers besoins et de les appuyer dans leurs nombreuses obligations et expériences, mais aussi de nous assurer qu'ils se sentent soutenus au travail et ailleurs. Nous continuerons à peaufiner les avantages et les programmes de soutien à la famille pour qu'ils soient inclusifs, pertinents et polyvalents.

- **Couverture pour les soins d'affirmation du genre** – Une couverture pour les soins d'affirmation du genre a été ajoutée aux options d'assurance soins médicaux du régime d'avantages sociaux de 2023, laquelle est assortie d'un montant maximal à vie de 10 000 \$ pour des traitements qui ne sont pas couverts par les régimes d'assurance maladie
- **Bonification de la couverture des inducteurs de l'ovulation** – Les options d'assurance soins médicaux de BDO couvrent déjà les frais relatifs aux traitements contre l'infertilité, dont les frais administratifs, de congélation d'embryons et d'éclosion assistée pour un maximum de deux cycles à vie. En 2023, le montant maximal à vie offert au titre de la couverture des inducteurs de l'ovulation est passé de 3 000 \$ à 10 000 \$.
- **Remboursement des frais engagés dans le cadre du programme de santé et mieux-être** – La proportion des frais remboursés au titre du programme de santé et mieux-être est passée de 75 % à 100 %. La liste des frais remboursés a également été bonifiée pour inclure les appareils de conditionnement physique, les frais de soins aux adultes et aux aînés, les frais de garde d'urgence pour enfants, les cours prénataux et les frais liés à la planification financière.



# Santé mentale

Nous mettons tout en œuvre pour dissiper les préjugés entourant la santé mentale en instaurant un climat où les discussions sur le bien-être émotionnel sont non seulement normalisées, mais encouragées.

Les ressources suivantes sont à la disposition de nos gens pour soutenir leur cheminement en santé mentale :

- Prestation distincte pour les soins paramédicaux liés à la santé mentale;
- Formation en santé mentale pour les responsables du personnel;
- Programme d'aide aux employés et à la famille;
- Ça va pas aujourd'hui, un programme en milieu de travail offert par l'Association canadienne pour la santé mentale;
- Application virtuelle pour les soins de santé;
- Séances individuelles avec un conseiller BienPlanifier pour favoriser la santé financière;
- Politiques et remboursements des frais liés au bien-être psychologique.

En 2023, des événements ont permis d'accroître la sensibilisation, d'offrir du soutien et d'encourager l'ouverture en matière de santé mentale :

- **Trois événements à l'échelle du cabinet** ont permis à nos employés de se familiariser avec les ressources en santé mentale et le soutien qui leur sont offerts.
- En 2023, notre campagne **Faire de votre santé mentale une priorité** a offert des ressources et du soutien couvrant les thèmes suivants :
  - Favoriser la concentration et la productivité;
  - Rester en bonne santé mentale;
  - Avoir des contacts sociaux;
  - S'inspirer mutuellement.
- Nous avons continué à organiser tout au long de l'année des **webdiffusions à l'échelle du cabinet** mettant en vedette des intervenants en santé mentale qui ont inspiré nos gens et les ont encouragés à faire preuve d'ouverture face à leur cheminement.
- Dans le cadre de la **Semaine des talents**, nous avons tenu une séance d'information sur les caractéristiques du Programme d'aide aux employés et à la famille et la façon dont il offre des solutions travail-vie personnelle pour aider les familles à s'épanouir.

# Apprentissage et perfectionnement

**L'apport unique de nos gens procure une valeur ajoutée à notre cabinet et à nos clients. La façon dont nous assurons la formation, le perfectionnement et l'enrichissement de nos talents représente un facteur clé de notre réussite.**

Notre équipe du Service en matière d'apprentissage et de perfectionnement mise sur une stratégie qui redéfinit notre façon de soutenir la croissance personnelle et professionnelle et continue de répondre aux besoins en constante évolution de nos gens, de notre cabinet et de nos clients.

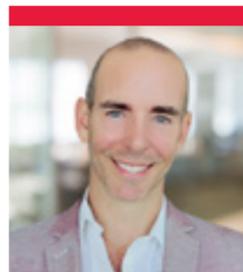
Grâce à une culture axée sur l'apprentissage continu, notre équipe s'efforce d'accélérer la croissance et l'avancement professionnels de nos talents en les aidant à acquérir les connaissances, les compétences et les capacités dont ils ont besoin pour améliorer leur rendement opérationnel. Ces occasions comprennent des solutions formelles, sociales et expérientielles qui réduisent l'écart entre les compétences actuelles et les besoins futurs.

**Nous croyons que les parcours professionnels doivent non seulement correspondre à la vision de notre cabinet, mais également permettre à nos gens d'atteindre leurs objectifs personnels, de réaliser leurs ambitions et de faire ce qui les passionne.**



# Stratégie et priorités du Service en matière d'apprentissage et de perfectionnement

« Chez BDO Canada, l'apprentissage et le perfectionnement s'inscrivent dans une stratégie visant à repenser la façon dont le cabinet encourage la progression de ses gens, sa ressource la plus précieuse. Puisque nos initiatives sont axées sur le perfectionnement global et l'intégration des sciences de l'apprentissage, elles favorisent la croissance continue. Notre stratégie est adaptée aux besoins de nos gens et de nos clients, ce qui nous assure de répondre aux attentes du marché d'aujourd'hui et de demain. »



**Keith Keating,**  
chef de l'apprentissage et du perfectionnement

En 2023, Keith Keating, docteur en enseignement, a été nommé chef de l'apprentissage et du perfectionnement, un poste dont la création témoigne de notre engagement constant envers la croissance et le perfectionnement des employés.

Dans ce rôle essentiel, Keith aspire à redéfinir notre stratégie d'apprentissage et de perfectionnement afin de tirer le plein potentiel de notre cabinet.

## Priorités du Service en matière d'apprentissage et de perfectionnement



Perfectionnement accéléré des compétences par l'apprentissage expérientiel



Évaluation et habilitation du rendement efficaces et automatisées



Perfectionnement des compétences en leadership



Perfectionnement des compétences sectorielles de base

# Nos investissements de 2023 en matière d'apprentissage et de perfectionnement

## 190 368 h

Le temps que nos gens ont consacré à la formation.

## 32 h

Le nombre moyen d'heures consacrées à la formation par employé.

## 2 775 \$

La somme moyenne allouée à la formation par équivalent temps plein.

[L'annexe F fournit de plus amples renseignements sur le temps que nous avons consacré à soutenir nos gens au moyen de formations.](#)

# Faits saillants du programme d'apprentissage et de perfectionnement

**En 2023, nous avons ajouté de nouveaux outils numériques d'établissement des objectifs de rendement et de suivi des progrès.**



## Apprentissage sur demande

Nous avons investi des sommes importantes pour offrir à tous les employés et associés un accès à une bibliothèque numérique sur demande qui contient des ressources traitant des compétences en technologie, de formation en leadership, d'apprentissage propre à certains secteurs, d'enjeux ESG et de diversité, d'équité et d'inclusion, et d'autres compétences importantes pour réussir à l'ère numérique effrénée d'aujourd'hui.

## Programme de perfectionnement accéléré

En 2023, nous avons souligné la réussite du programme pilote de perfectionnement accéléré en l'élargissant à plusieurs gammes de services.

Une fois par mois, les apprenants se sont rassemblés virtuellement en petits groupes pour partager leurs connaissances et expériences, et pour appliquer leurs nouveaux apprentissages relatifs aux compétences essentielles du programme. Les participants ont eu l'occasion de tisser des liens, d'apprendre des conférenciers invités de BDO et d'obtenir des conseils pratiques pour soutenir la progression de leur carrière.

## Semaine des talents de 2023

Durant trois journées d'apprentissage bien remplies à l'occasion de la Semaine des talents de 2023, les dirigeants de BDO ont échangé de précieux conseils sur des sujets d'intérêt pour la réussite de notre cabinet, notamment les suivants :

- Diversité, équité et inclusion;
- Leadership visionnaire;
- Intelligence artificielle générative et son incidence sur l'avenir du travail;
- Préparation à un avenir axé sur l'intelligence artificielle (« IA ») en misant sur la résilience, la pleine conscience et la gestion des ressources énergétiques.

## Programme d'habilitation du rendement

Des programmes de gestion du rendement bien compris, équitables et accessibles aident les employés à exceller. Notre programme d'habilitation du rendement vise à donner à nos employés les moyens de favoriser leur propre perfectionnement professionnel, de contribuer à notre culture axée sur l'amélioration continue et d'harmoniser leurs objectifs individuels avec nos objectifs stratégiques.

En 2023, nous avons ajouté de nouveaux outils numériques d'établissement des objectifs de rendement et de suivi des progrès.

## Programme de formation sur les enjeux ESG

Conformément à notre engagement à mettre en œuvre des initiatives axées sur les enjeux ESG, notre cabinet a investi stratégiquement dans un programme de formation créé à l'interne. Élaboré en collaboration avec les chefs des Services en matière d'ESG et l'équipe du Service en matière d'apprentissage et de perfectionnement, le programme vise à :

- sensibiliser davantage les gens à l'égard des enjeux ESG dans l'ensemble de nos activités;
- promouvoir le plan d'action du cabinet sur les enjeux ESG et favoriser l'atteinte d'objectifs environnementaux liés à la décarbonation et à la gestion durable des ressources énergétiques et des déchets;
- outiller nos professionnels pour qu'ils prônent l'importance des enjeux ESG sur le marché en renseignant les clients sur les risques qu'ils engendrent et en faisant la promotion des Services en matière d'ESG du cabinet.

# Soutien à l'avancement professionnel de nos gens

Nous avons à cœur de soutenir nos gens au fil de la progression de leur carrière et de leur permettre d'occuper de nouveaux postes, de saisir de nouvelles occasions et de relever de nouveaux défis.



Nous sommes fiers de notre capacité à rassembler les gens à des moments charnières dans leur carrière afin qu'ils apprennent de leurs pairs et de leurs dirigeants dans un milieu sécuritaire et inclusif.

Voici certains des programmes qui nous distinguent des autres :

- **Séances de mentorat de groupes** – Des séances de groupes de femmes ou mixtes destinées à tous les membres du personnel et dirigées par des femmes qui font partie de notre conseil d'administration, de l'équipe de la haute direction et de l'équipe de direction lors desquelles sont prodigués des conseils sur les sujets qui comptent le plus pour nos gens.
- **Programme à l'intention des futures dirigeantes** – Une expérience en perfectionnement du leadership destinée aux directrices à fort potentiel qui propose une combinaison de séances d'encadrement du leadership, de mentorat et d'accompagnement professionnel en groupe.
- **Programme de perfectionnement des directeurs principaux** – Une expérience de perfectionnement du leadership se déroulant sur plusieurs années pour préparer les meilleurs employés à remplir un rôle de premier plan.
- **ACCELLE Élite** – Un accélérateur de leadership en six grandes phases qui propose des cours de maître et des séances d'encadrement en groupe aux femmes occupant un poste de directrice principale à l'échelle des gammes de services.
- **Académie de l'encadrement des talents** – Un atelier intensif de trois mois dirigé par des conseillers professionnels externes en leadership conçu pour aider les associés de BDO à apprendre les principes fondamentaux d'un encadrement efficace en leadership.
- **Le BDO-Harvard Global Executive Leadership Program** – Offert chaque année à nos hauts dirigeants par l'entremise de BDO Global, cette expérience transformatrice de perfectionnement du leadership est offerte par d'éminents spécialistes de l'Université Harvard et présente la plus récente réflexion universitaire sur les modèles d'affaires pour les cabinets de services professionnels.

# Intégration des principes de diversité, d'équité et d'inclusion au moyen de la formation



À l'appui de nos priorités en matière de diversité, d'équité et d'inclusion, notre équipe du Service en matière d'apprentissage et de perfectionnement offre des services de consultation et de sélection de contenu sur une base continue.

Dans ce contexte, nous sélectionnons soigneusement du contenu d'apprentissage, élaborons des chemins d'apprentissage et assemblons des collections spécialement conçues pour améliorer l'expérience liée à la diversité, à l'équité et à l'inclusion.

En 2023, au cours de nos conférences pour les **nouveaux directeurs** et les **nouveaux associés**, des séances exclusives axées sur les divers aspects de l'orientation d'équipes inclusives ont été animées par les chefs de la diversité, de l'équité et de l'inclusion du cabinet. L'objectif était d'intégrer les concepts de la diversité, de l'équité et de l'inclusion aux fondements des principes du leadership afin d'outiller les participants pour qu'ils puissent promouvoir les initiatives de diversité, d'équité et d'inclusion dans leurs nouvelles fonctions.



# Répercussions sur les collectivités

**Nous nous consacrons à soutenir les collectivités dynamiques dans lesquelles nous vivons, travaillons et nous amusons.**

Nos initiatives pancanadiennes tirent parti de la force collective de nos gens de partout au pays pour offrir une plus grande valeur aux causes qui nous tiennent à cœur et susciter des changements globaux à l'échelle locale. Nous sommes très fiers de l'engagement de nos gens à donner généreusement de leur temps, de leurs ressources et de leur énergie pour encourager et soutenir des causes locales.

Nous rencontrons les membres de nos collectivités et les aidons à relever les défis de même qu'à saisir les occasions qui comptent pour eux. Ainsi, nous avons une plus grande influence, et nos gens sont en mesure de soutenir les causes qui leur sont chères.

**En 2023, nous avons investi près de 2,5 millions de dollars dans nos collectivités à l'échelle nationale et locale au moyen de commandites et de dons à des causes qui respectent nos valeurs et nos priorités. Cet investissement représente une hausse de 18,1 % par rapport à 2022, et témoigne de notre engagement à exercer une influence positive sur nos collectivités.**

[Veuillez consulter l'annexe G, qui détaille la valeur en argent de nos investissements communautaires.](#)

# En campagne contre la faim : unir nos efforts pour transformer les vies et les collectivités

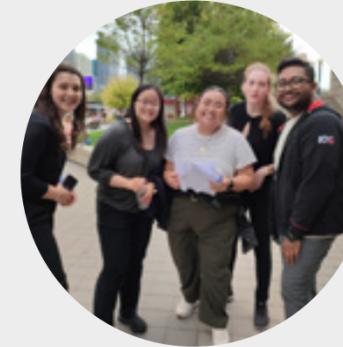


**Au fil des ans, nous avons offert l'équivalent de près de 8,5 millions de repas à des personnes en situation d'insécurité alimentaire partout au pays. Face à la hausse constante du prix des aliments et de l'inflation, notre soutien est plus vital que jamais.**

Selon le rapport de 2023 de Banques alimentaires Canada, il y a eu au pays près de deux millions de visites dans les banques alimentaires, une hausse de 32 % par rapport à mars 2022, et de 78,5 % par rapport à mars 2019, soit la plus forte augmentation d'une année à l'autre jamais enregistrée.

En septembre 2023, l'ensemble des membres du cabinet se sont mobilisés et ont repoussé les limites dans le cadre de notre programme annuel En campagne contre la faim. Cette initiative à l'échelle du cabinet vise à motiver nos gens d'un océan à l'autre à amasser des fonds pour les banques alimentaires du Canada.

**En 2023, nous avons élargi notre campagne pour y inclure des activités autres que physiques. En plus de ceux qui ont couru, marché, pédalé et pagayé sur de grandes distances, nos collègues ont fait preuve de créativité et ont cuisiné, lu ou cousu pour recueillir des fonds essentiels aux banques alimentaires du Canada.**





« BDO est un des partenaires de longue date du programme En campagne contre la faim et il continue de mobiliser activement ses employés à lutter contre l'insécurité alimentaire dans les collectivités où ils vivent et travaillent, et à inspirer les autres à faire de même. »

— Justine Hendricks, présidente-directrice générale, Financement agricole Canada



« Nous sommes très fiers de recueillir des fonds au profit du programme En campagne contre la faim et nous espérons que nos résultats inciteront d'autres entreprises à faire un effort supplémentaire. Nous leur lançons le défi suivant : prouvez-nous que vous pouvez faire mieux que nous. Tout le monde en sortira vainqueur si elles réussissent! »

— Carol Kruck, chef nationale pour le programme En campagne contre la faim



3 M\$

Total des dons recueillis sous forme de denrées alimentaires et de soutien financier au cours des **16 dernières années où nous avons appuyé le programme En campagne contre la faim.**



8,49 M

**Équivalent du nombre de repas que nous avons fournis à des familles** depuis que nous avons commencé à appuyer le programme En campagne contre la faim.



12 816 KM

Distance parcourue par nos employés en septembre 2023 dans le cadre de notre **collecte de fonds BDO repousse les limites**, soit l'équivalent de deux traversées du Canada, et même plus!



337 226 \$

Somme que nous avons recueillie dans le cadre d'En campagne contre la faim en 2023. **Chaque dollar est remis aux banques alimentaires locales ou à Banques alimentaires Canada.**

# Soutien aux collectivités locales : pleins feux sur les bureaux

Nos bureaux appuient des causes, des organismes et des programmes locaux qui correspondent à nos valeurs et leur tiennent à cœur.

## Voici les résultats dignes de mention de quelques-unes de nos autres initiatives

### Kelowna

Nous avons commandité un chef Skemxist (Bear) à l'occasion de l'événement Pow Wow Between the Lakes, participé au dîner de remerciement de la Pathways Abilities Society et fait du bénévolat pendant l'événement Coldest Night of the Year.

### Vernon

Pour une huitième année, nous avons amassé plus de 1 800 \$ et remis des denrées et des cadeaux à la North Okanagan Youth & Family Services Society dans le cadre du programme Adopt-a-Family.



### Edmonton

Nous avons amassé plus de 10 000 \$ pour Rêves d'enfants Canada et participé au tournoi Grand Slam Slo-Pitch.

### Grande Prairie

Nous avons appuyé le refuge d'urgence pour les femmes et les enfants d'Odyssey House au moyen de cadeaux faits à la main et d'autres dons représentant environ 500 heures de bénévolat.



### Portage la Prairie

Nous avons amassé 2 000 \$ pour le Blue Jeans Fund et 1 000 \$ au cours des 24 heures du Relay for Life. Nous avons versé des dons à des organismes tels que le National Indigenous Residential School Museum of Canada. Nos bureaux situés aux quatre coins du Manitoba ont commandité le Manitoba Farmer Wellness Program en lui remettant un montant de 5 000 \$.



### Collingwood

Nous avons amassé 1 375 \$ pour l'initiative Coldest Night of the Year entreprise par Home Horizon Collingwood.

### London

Nous avons appuyé l'équipe de hockey junior des London Knights par l'intermédiaire des Grands Frères et Grandes Sœurs de la région de London et organisé une loterie 50/50 qui a permis à l'organisme de recueillir 8 248 \$.

### North Bay

Nous avons amassé 1 800 \$ au profit de la Société de l'aide à l'enfance dans le cadre des programmes de collectes de fonds par parrainage School Supply Drive et Projet Sourires des Fêtes.

### Oakville

Nous avons participé à une collecte de jouets pour Miracle on Main Street dans la région de Halton. Nous avons aussi recueilli des dons en denrées alimentaires, en produits d'hygiène féminine et en articles pour animaux de compagnie au profit de De Mazenod Door Outreach et de Community Fridges à Hamilton.



### Ottawa

Nous avons amassé 5 000 \$ pour Habitat pour l'humanité et 15 045 \$ pour le Bureau des services à la jeunesse d'Ottawa. Nous avons également organisé un souper-bénéfice communautaire lors duquel nous avons amassé 9 188 \$ pour un jeune souffrant d'une maladie rare.

### Owen Sound

Nous avons appuyé le Family Christmas Sponsorship Program de l'Armée du Salut et amassé 1 000 \$ pour venir en aide à des familles pendant la période des Fêtes.

### Thunder Bay

Nous avons amassé 4 000 \$ lors de barbecues, de ventes de pâtisseries et d'autres initiatives en soutien à la Société de l'aide à l'enfance.

### Walkerton

Nous avons amassé 5 000 \$ pour le service des incendies de Paisley à l'occasion de son déjeuner des pompiers.



### St. John's

Nous avons recueilli 2 865 \$ pour la Cancer Care Foundation et 2 420 \$ pour l'initiative Aux quilles pour les enfants, un événement phare des Grands Frères et Grandes Sœurs du Canada.



### Montréal

Nous avons consacré plus de 200 heures au bénévolat et amassé plus de 100 000 \$ pour la course de bateaux-dragons CanSupport des Cèdres BDO, dont nous sommes le commanditaire en titre depuis 16 ans.



# Des commandites aux répercussions importantes : renforcer le potentiel à l'échelle du Canada

Notre engagement envers les collectivités et les gens est ancré dans notre culture. Partout au Canada, nous commanditons une vaste gamme d'organismes nationaux, régionaux et locaux qui partagent notre engagement envers la diversité, le développement durable et l'incidence positive sur les collectivités. Nous sommes extrêmement fiers du changement qu'ils inspirent.

Les groupes que nous appuyons comprennent des organismes sans but lucratif, des organismes de bienfaisance, des chambres de commerce, des programmes sportifs, des associations et des organisations qui évoluent au sein d'une vaste gamme de secteurs, notamment ceux de la technologie, des services financiers et de l'agriculture. **Jeunes agriculteurs d'élite du Canada, Women in Mining** et le **Startupfest** ne sont que quelques exemples d'initiatives que nous encourageons.

Nous soutenons également des organismes communautaires nationaux et locaux, tels que la **Korean Canadian Scholarship Foundation, Centraide de la Colombie-Britannique, les Spirit of Winnipeg Awards** et de nombreux autres agents de changement qui font œuvre utile partout au pays.

**Peu importe le secteur d'activité ou l'échelle, nous croyons qu'il est important de renforcer toutes les collectivités du Canada.**

## Commanditaire de Golf Canada

**En 2023, nous avons accepté de renouveler notre commandite de Golf Canada pendant plusieurs années.**

Ce partenariat nous permet d'encourager les tournois canadiens auxquels participent les meilleurs golfeurs du pays et de partout dans le monde. Nous tentons également d'exercer une influence positive au sein de l'organisme First Tee – Premier départ Canada, un programme de développement pour les jeunes qui rend la pratique du golf abordable tout en leur offrant des expériences inclusives et enrichissantes.



# Innovation au service de la croissance

**Notre engagement envers l'excellence ESG nous pousse à exploiter l'IA et les technologies numériques, ce qui nous permet de transformer les défis en occasions de croissance durable.**

Cet aspect fondamental de notre approche en matière d'innovation témoigne de notre conviction que l'innovation n'est pas facultative, mais plutôt un élément essentiel de notre réussite à long terme.

Notre équipe Innovation et changement est au cœur de nos efforts en matière d'innovation. Ce groupe :

- instaure et commercialise des innovations ciblées qui procurent des avantages concrets et quantifiables;
- donne au cabinet les moyens d'accepter et de mettre en œuvre des idées novatrices, de créer de la valeur pour ses clients et de progresser vers un avenir durable;
- encourage la collaboration avec les dirigeants de toutes les gammes de services et se fait le représentant des opinions de nos gens;
- optimise notre utilisation des technologies numériques et adapte notre modèle d'affaires pour répondre aux exigences d'un marché dynamique.



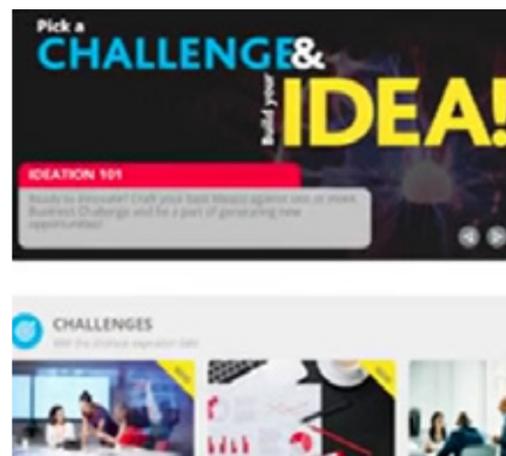
**En 2023, nos investissements en innovation ont augmenté de**

**53 %,**

**ce qui témoigne de notre engagement accru à faire progresser la technologie et à contribuer à la croissance durable.**

# Faits marquants liés aux produits et services offerts en 2023

Nous avons misé sur l'innovation pour propulser nos produits et nos services vers de nouveaux sommets et enrichir l'expérience de nos clients et de nos gens.



**Idéation et externalisation ouverte**

Notre nouvelle plateforme d'idéation et d'externalisation ouverte propose un processus formel pour apporter, échanger et évaluer des idées novatrices afin que nos équipes puissent explorer et perfectionner celles qui mettent à profit des avancées technologiques.

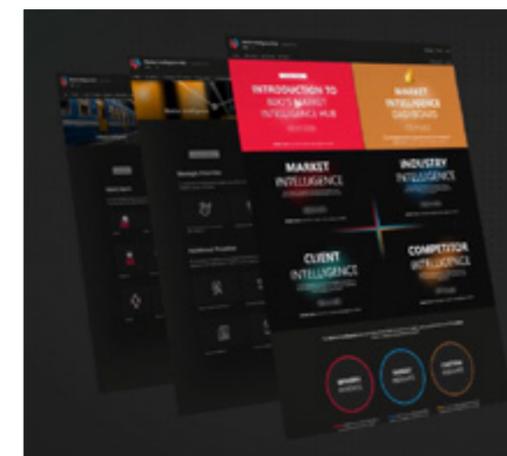
Depuis son lancement en milieu d'année, plus d'une centaine d'idées ont été soumises, ce qui montre bien la curiosité et l'engagement de nos gens.



**Renforcement des partenariats stratégiques**

Pour stimuler l'innovation et accroître nos capacités, nous avons établi des partenariats stratégiques qui nous permettent d'intégrer des connaissances et des ressources externes à notre écosystème.

**Notre parcours en matière d'innovation en IA a atteint une nouvelle étape lorsque nous avons reçu le prix Impact IA de Microsoft en 2023**, ce qui témoigne des efforts que nous avons déployés pour stimuler notre transformation numérique à l'aide de l'IA.



**Portail de renseignements sur les marchés**

Conçu exclusivement pour nos gens, le portail de renseignements sur les marchés intègre des outils d'analyse avancés ainsi que l'IA pour offrir un accès en temps réel aux renseignements et tendances essentielles sur les marchés.

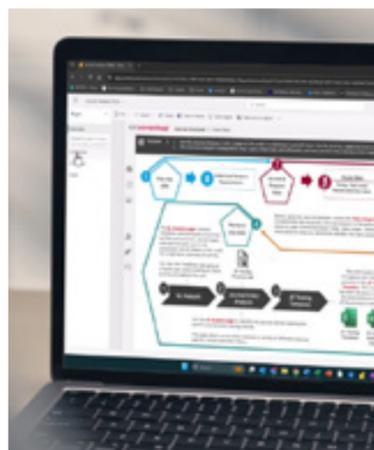


**Renseignements sur les marchés**

Cette plateforme externe tire parti de méthodes et de technologies de recherche contemporaines pour produire des analyses de marché approfondies permettant à nos clients de parcourir avec confiance l'environnement complexe de leurs secteurs respectifs.

# Études de cas : nos solutions ESG propulsées par la technologie

Découvrez comment nos stratégies novatrices, avant-gardistes et fortement axées sur la technologie nous permettent d'honorer nos engagements en matière de facteurs ESG.



## Analyse révolutionnaire des données grâce à BDO Harmony

**Défi :** L'examen de vastes ensembles de données et la garantie de l'exactitude des rapports ont posé des défis importants à notre cabinet, ce qui a mis en évidence la nécessité d'adopter une stratégie d'analyse des données plus avisée.

**La solution de BDO :** Nous avons déployé BDO Harmony et tiré parti de technologies de pointe pour pousser l'analyse complète des données bien au-delà des capacités d'échantillonnage traditionnelles. Tirant parti de Power BI de Microsoft pour améliorer la détection d'erreurs et le filtrage de données, la plateforme BDO Harmony a été conçue pour répondre aux besoins changeants en matière d'analyse de données, de simplification des processus et d'amélioration de l'exactitude et de l'efficacité.

**Incidence :** BDO Harmony nous a permis d'opérer un changement en profondeur, a réduit considérablement notre temps de traitement des données, a amélioré notre efficacité opérationnelle et nos processus décisionnels, en plus de rehausser la qualité des renseignements que nous fournissons aux clients.



## S'engager sur de nouvelles voies sans perdre de vue l'incidence de l'IA

**Défi :** Dans un contexte où l'IA demeure en constante évolution, notre cabinet a fait face au défi d'exploiter le potentiel de cette technologie émergente tout en tenant compte de ses répercussions importantes et de ses incidences potentielles sur nos activités. La nécessité de trouver un équilibre entre l'innovation et nos responsabilités a mis en lumière l'obligation d'adopter une approche systématique pour évaluer globalement les risques et les avantages de l'IA.

**La solution de BDO :** Nous avons donc mis en œuvre un processus robuste d'évaluation de l'incidence de l'IA et des considérations professionnelles associées à son intégration à nos activités d'un point de vue pluridisciplinaire. Nos évaluations nous ont permis de cerner les défis potentiels de même que les occasions, puis de jeter les bases d'un processus décisionnel éclairé et de faire en sorte que notre approche d'adoption des technologies d'IA respecte notre engagement à l'égard du développement durable et des pratiques professionnelles.

**Incidence :** Grâce aux évaluations de l'incidence, nous avons pu envisager l'intégration de l'IA de façon à améliorer l'efficacité opérationnelle et à favoriser l'innovation, tout en maintenant nos engagements en matière d'enjeux ESG. Ce projet a créé un précédent pour l'intégration adéquate de l'IA au sein de notre cabinet, en plus de contribuer à façonner un avenir durable et à la fine pointe de la technologie.



## Inspirer le changement grâce à l'outil Copilot pour Microsoft 365

**Défi :** Notre cabinet a aussi fait face au défi de moderniser ses processus internes dans le but d'accroître considérablement la productivité et de stimuler la créativité au sein de ses équipes, une mesure essentielle pour maintenir son avantage concurrentiel et son leadership en innovation.

**La solution de BDO :** Nous avons saisi l'occasion de nous placer à l'avant-garde des innovations technologiques en participant au programme d'accès anticipé de Copilot pour Microsoft 365. Alimentée par nos investissements précoces dans la préparation à l'IA, cette décision stratégique nous a placés parmi les premiers à intégrer cet outil d'IA avancé à nos activités quotidiennes. Grâce à une mise en œuvre planifiée et réalisée rigoureusement, le travail de nos employés a été amélioré sans heurts, et nous avons pu optimiser nos processus décisionnels et nos communications en plus d'automatiser nos méthodes de travail courantes.

**Incidence :** En tant que membre de l'équipe du programme d'accès anticipé de Copilot pour Microsoft 365, nous avons amélioré notre efficacité opérationnelle et redéfini l'avenir du travail au sein de notre cabinet. Les résultats que nous avons obtenus avec cet outil font de nous un exemple à suivre et témoignent de notre intérêt à tirer parti de technologies novatrices pour stimuler une croissance durable et inspirer le changement dans le monde des affaires.



# Gouvernance



# Aperçu

**Une solide gouvernance est essentielle à nos activités. En tant que conseillers de confiance de nos clients, il nous est essentiel d'assurer la fiabilité, d'agir avec intégrité et de maintenir un engagement indéfectible envers la qualité.**

Nous sommes déterminés à exercer nos activités de manière éthique et durable conformément aux attentes légales et réglementaires ainsi qu'aux pratiques strictes en matière de gouvernance de notre cabinet, qui compte aujourd'hui plus d'une centaine d'années d'existence. En tant qu'auditeurs et conseillers de confiance, nous nous engageons à respecter nos obligations, voire à les dépasser.

Le conseil d'administration de BDO Canada s'engage à établir des normes élevées en matière de gouvernance d'entreprise en se fondant sur les principes suivants :

- Nous nous efforçons d'exercer nos activités de manière éthique, d'offrir un milieu de travail inclusif et équitable et d'accorder la priorité à la santé et au bien-être de nos gens;
- Nos clients s'attendent à ce que le cabinet protège leurs renseignements confidentiels, préserve son indépendance et leur fournisse des conseils avisés;
- Nos collectivités comptent sur nos gens pour donner au suivant, protéger notre environnement et respecter nos principes, tout en offrant des occasions aux plus démunis;
- Nous transmettons de l'information détaillée concernant la voie que nous suivons au moyen de rapports d'étape périodiques.





**Lorsque nos actions sont cohérentes, transparentes et éthiques, les gens nous font confiance. Chez BDO, les fondements de notre proposition de valeur reposent sur la prestation de services qui contribuent à rehausser la qualité et la crédibilité, en plus de favoriser des relations durables avec nos gens, nos clients et nos collectivités.**



**Amy Provvionato,**  
chef de la gestion des risques



# Principes de gouvernance

Les éléments qui orientent notre processus décisionnel et qui reflètent notre engagement en matière de stricte gouvernance d'entreprise comprennent les suivants :

Structure de  
gouvernance de  
BDO Canada



Comportement  
éthique,  
responsabilité  
juridique et  
conformité  
réglementaire



Surveillance des  
occasions et des  
risques



Protection des  
données



# Structure de gouvernance de BDO Canada



Le conseil d'administration agit en conformité avec les modalités du contrat de société de BDO Canada s.r.l./S.E.N.C.R.L. et de ses politiques pertinentes. Il a stratégiquement mis sur pied des comités spécialisés pour améliorer son rendement et l'aider à s'acquitter de ses responsabilités de surveillance. Le chef des affaires juridiques du cabinet agit à titre de secrétaire du conseil et participe à toutes les réunions du conseil et des comités en tant que membre sans droit de vote.



**Notre président-directeur général, Bruno Suppa, doit rendre compte au conseil d'administration. À titre de président-directeur général, il dirige l'équipe de la haute direction, composée du chef de l'exploitation et d'associés directeurs qui gèrent le cabinet à l'échelle du Canada.**

La chef de la gestion des risques, la chef des affaires juridiques ainsi que le chef de la qualité et des normes professionnelles doivent rendre compte au président-directeur général.

## Notre conseil d'administration est composé de 11 membres, dont :



**9** associés qui représentent les quatre gammes de services du cabinet et qui sont élus par les associés

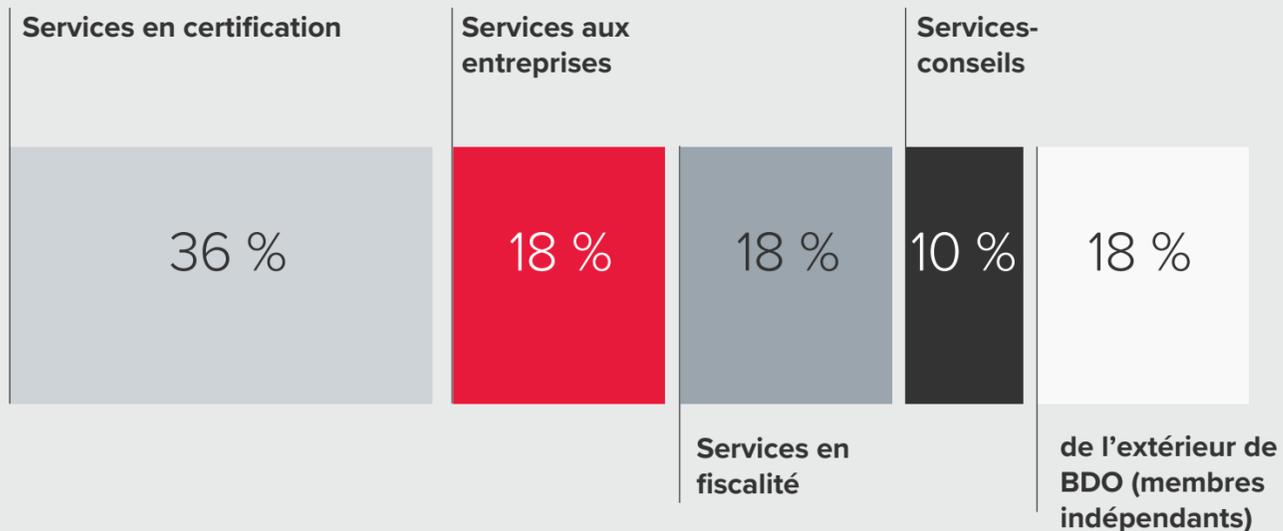


**2** membres externes indépendants nommés par le conseil d'administration

### Conseil d'administration de BDO Canada : période de référence 2023–2024

Anthony Marinelli est président du conseil d'administration et associé chez BDO Canada. Pour honorer notre engagement à améliorer l'efficacité du conseil d'administration et à assurer une bonne gouvernance, le conseil compte deux membres indépendants dotés d'une solide expérience en matière de gestion des risques, d'innovation, de stratégies, de technologies et de fusions-acquisitions au sein des secteurs d'activité pertinents pour BDO.

## Le conseil d'administration est composé de membres des gammes de services suivantes :



### Membres du conseil d'administration de BDO Canada

Membre du conseil d'administration	Bureau	Gamme de services
 <b>Jameson Bouffard</b> , membre du conseil	Toronto (Ontario)	Services en certification
 <b>Janet Boyle</b> , membre du conseil et présidente du comité de la gouvernance et des risques	Toronto (Ontario)	Membre indépendante
 <b>Jean Desgagné</b> , membre du conseil	Toronto (Ontario)	Membre indépendant
 <b>Jennifer Dunn</b> , membre du conseil et présidente du comité sur les talents et la culture	Charlottetown (Î.-P.-É.)	Services en fiscalité
 <b>Kelly Hagen</b> , membre du conseil	Oakville (Ontario)	Services-conseils
 <b>Cheryl Hugill</b> , membre du conseil et présidente du comité de stratégie et d'exécution	Cambridge (Ontario)	Services aux entreprises
 <b>Daryl Maduke</b> , membre du conseil et président du comité de surveillance financière	Vancouver (C.-B.)	Services en fiscalité
 <b>Anthony Marinelli</b> , président du conseil	Montréal (Québec)	Services en certification
 <b>Bob McMahon</b> , membre du conseil	Oakville (Ontario)	Services en certification
 <b>Allan Payne</b> , membre du conseil	Calgary (Alberta)	Services aux entreprises
 <b>David Veld</b> , membre du conseil	Oakville (Ontario)	Services en certification

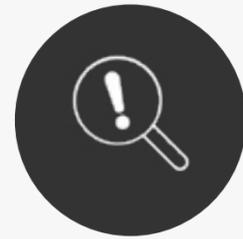
[Pour connaître les responsabilités du conseil d'administration, veuillez consulter l'annexe H.](#)

**Tableau des compétences du conseil d'administration**

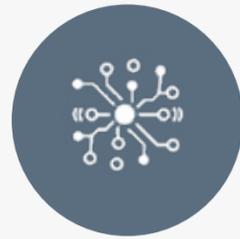
Chaque année, le conseil examine l'évolution des compétences de ses membres et l'expérience souhaitée pour renforcer davantage sa composition. Le tableau de [l'annexe I](#) fournit de plus amples renseignements sur les compétences et l'expérience souhaitées par le conseil en fonction de l'évolution rapide du milieu des affaires dans lequel nous exerçons nos activités.

Les principales compétences et connaissances qui permettront de renforcer la capacité du conseil d'administration à assurer une supervision efficace de l'équipe de direction de BDO Canada et à lui donner une orientation stratégique sont présentées dans le tableau de droite :

**Principales compétences et connaissances**



**Évaluation et gestion des risques**



**Technologies**  
Analyse des données  
Technologie numérique  
IA  
Cybersécurité



**Gestion organisationnelle**



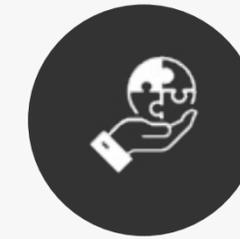
**Stratégie de gestion des talents**  
Ressources humaines  
Évaluation du rendement de la haute direction



**Direction d'entreprise**  
Planification organisationnelle et stratégique



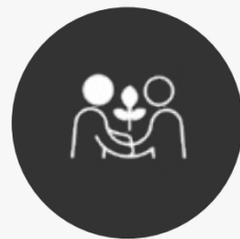
**Conseil d'administration**  
Gouvernance



**Fusions-acquisitions**



**Cadres réglementaires**



**Enjeux ESG**



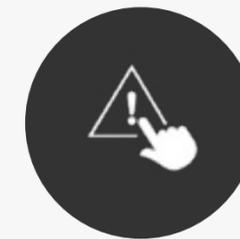
**Responsabilité juridique**



**Connaissances de la culture autochtone**



**Mobilisation des clients**



**Gestion de crise**



**Connaissances comptables et financières**

# Membres de l'équipe de la haute direction

— Chefs de gamme de services

— Accélérateurs stratégiques



**Bruno Suppa**  
Président-directeur général



**Dave Simkins**  
Chef de l'exploitation



**Jeanny Gu**  
Associée directrice,  
Services en certification



**Robert Lawrence**  
Associé directeur,  
Services aux entreprises



**Rachel Gervais**  
Associée directrice,  
Services en fiscalité



**Jeff Chapman**  
Associé directeur,  
Services-conseils



**Mike Abbott**  
Associé directeur,  
Marchés et secteurs



**Kerri Plexman**  
Associée directrice,  
Talents et culture



**Sonia Edmonds**  
Associée directrice,  
Innovation et changement

## Comités du conseil d'administration

Pour soutenir le conseil dans son mandat, nous avons mis en place quatre comités qui se pencheront sur les fonctions organisationnelles essentielles :



Comité de surveillance financière



Comité de la gouvernance et des risques



Comité sur les talents et la culture



Comité spécial de stratégie et d'exécution

[Pour obtenir de plus amples renseignements sur le mandat et la composition de ces comités, veuillez consulter l'annexe J.](#)



## **Comportement éthique, responsabilité juridique et conformité réglementaire**

**Nos équipes travaillent sans relâche pour offrir à nos clients une expérience exceptionnelle axée sur la qualité, la bienveillance et la confiance.**

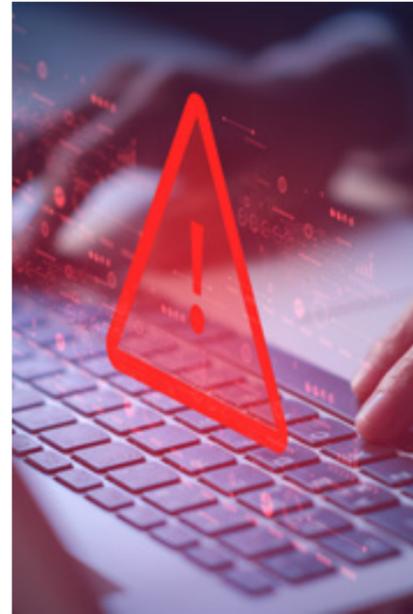
Les normes élevées en matière d'éthique et la transparence font partie intégrante de notre rôle de professionnels dans un contexte où nous nous efforçons de maintenir la confiance à l'égard de nos services, de nos processus décisionnels et de notre éthique de travail.

Notre réussite sur le marché repose sur la quête incessante de l'excellence de notre cabinet et la confiance que nous inspirons. Nous nous engageons à instaurer une culture axée sur l'intégrité et à travailler sans relâche pour favoriser les comportements éthiques grâce à des formations et au respect des lois, des règlements et des politiques internes en vigueur.

## Respect des normes juridiques et éthiques

Notre [code de conduite](#) brosse un portrait des façons dont nous nous conformons aux lois, aux règles et aux règlements :

- Nous gérons les manquements aux règles de confidentialité et aux dispositions réglementaires en toute honnêteté et de manière appropriée;
- Nous adoptons une politique de tolérance zéro à l'égard de toute forme de pots-de-vin ou de corruption et de toutes autres pratiques contraires à l'éthique dans nos relations d'affaires;
- Nous nous engageons à lutter contre le crime financier, la corruption, le blanchiment d'argent, le trafic de stupéfiants et la traite des personnes;
- Nous adhérons aux sanctions imposées par le gouvernement du Canada;
- Nous nous engageons à respecter des pratiques commerciales équitables et à exercer une concurrence loyale dans tous nos services;
- Nous respectons les organismes de réglementation et nous nous engageons à travailler avec eux pour remplir notre rôle sur les marchés publics.



## Indépendance et conformité

Les exigences en matière d'indépendance applicables aux cabinets de services professionnels sont définies dans les lois, les normes professionnelles et les règlements applicables. L'indépendance de notre cabinet, de nos associés et de nos employés est essentielle à nos activités et est maintenue au moyen de politiques, de systèmes et de procédures exhaustives en la matière.

Ces politiques et processus, qui se fondent sur les normes relatives à l'indépendance applicables, comprennent les suivants :

- Code de déontologie des CPA de la province ou du territoire applicable;
- Code de déontologie de l'Ordre des CPA du Québec;
- International Code of Ethics for Professional Accountants de l'International Ethics Standards Board for Accountants (« IESBA »).

Le maintien de l'indépendance repose sur notre engagement à ne fournir que des services autorisés à nos clients et à n'entretenir que des relations commerciales, professionnelles et personnelles appropriées.

Tous les associés, employés et membres du personnel du cabinet, y compris les sous-traitants et les membres du personnel qui n'ont pas d'interactions avec les clients, doivent préserver leur indépendance, tant dans les faits qu'en apparence. Ils doivent attester le maintien de leur indépendance au moyen d'une confirmation annuelle d'indépendance et d'éthique.

Dans le cadre de nos processus, nous évaluons l'indépendance au moyen de procédures d'acceptation des clients et des missions et en tenons compte tout au long de la prestation des services. Nos équipes qui interagissent avec les clients suivent une formation à cet effet, conformément à notre engagement en matière d'indépendance.

**Tous les associés, employés et membres du personnel du cabinet, y compris les sous-traitants et les membres du personnel qui n'ont pas d'interactions avec les clients, doivent préserver leur indépendance, tant dans les faits qu'en apparence. Ils doivent attester le maintien de leur indépendance au moyen d'une confirmation annuelle d'indépendance et d'éthique.**



# Surveillance des occasions et des risques



## Notre approche en matière de gestion et de détermination des risques

Une gestion des risques efficace constitue l'un des éléments fondamentaux de notre stratégie de gouvernance visant à assurer la résilience et la réussite de notre cabinet. Notre programme de gestion des risques d'entreprise (« GRE ») nous a permis de cerner et d'évaluer les risques qui pourraient avoir une incidence sur notre capacité à atteindre nos objectifs, une attention particulière étant accordée aux risques prioritaires, aux risques émergents et à l'établissement de stratégies d'atténuation adéquates et satisfaisantes.

Le programme de GRE, fondé sur le cadre de travail du Committee of Sponsoring Organizations (« COSO »), est mis en œuvre par la chef de la gestion des risques, les responsables des risques et l'équipe de la haute direction, en plus d'être supervisé par le conseil d'administration.

## Objectifs du programme de GRE

Les objectifs de notre programme de GRE sont notamment les suivants :

- Fournir une base structurée pour la planification stratégique et la prise de décisions;
- Aider le cabinet à atteindre ses objectifs stratégiques;
- Améliorer la gouvernance et les processus de gestion du cabinet;
- Encourager les décideurs à cerner les occasions d'affaires qui profiteront au cabinet, sans toutefois l'exposer à des risques inacceptables;
- Fournir un cadre pratique et utile aux associés et au personnel professionnel afin de cerner et d'évaluer les risques inhérents aux décisions qu'ils prennent.



## Détermination des risques

Les occasions et les risques organisationnels sont cernés, évalués en fonction de la probabilité qu'ils surviennent et de leurs conséquences, puis examinés au regard du caractère adéquat des contrôles actuellement en place.

Les occasions et les risques peuvent être cernés des façons suivantes :

- Évaluation de notre stratégie par rapport aux conditions actuelles et émergentes du marché;
- Évaluation et surveillance des changements législatifs ou réglementaires ainsi que de leur incidence sur notre cabinet et sur chacune de ses gammes de services;
- Prise en compte de chacune des catégories de risques figurant dans notre cadre de gestion des risques.

La validité des contrôles d'atténuation des risques est évaluée en examinant les politiques locales et nationales en place et en déterminant s'ils sont suffisants pour atténuer les risques à un niveau acceptable pour notre cabinet.

Les occasions et les risques énoncés ci-dessous sont, depuis décembre 2022, considérés comme ayant la cote la plus élevée et l'incidence la plus importante sur notre capacité à réaliser nos priorités stratégiques.

## Occasions et risques stratégiques



Stratégie du cabinet



Innovation



Stratégie en matière de TI

## Occasions et risques réglementaires



Conformité réglementaire

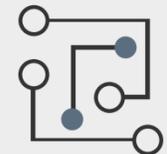
## Occasions et risques opérationnels



Confidentialité et sécurité des données



Cybersécurité



Infrastructure informatique



Incertitude économique



Ressources en talents



Processus de mobilisation

### Atténuation et surveillance des risques

Le niveau d'exposition aux risques change constamment et, par conséquent, nos priorités et nos objectifs doivent évoluer en conséquence. Les risques que nous avons relevés dans notre rapport annuel de 2022 sur les critères environnementaux, sociaux et de gouvernance sont demeurés importants en 2023. Nous surveillons et examinons régulièrement notre processus de gestion des risques pour nous assurer que notre programme de GRE est efficace et continue de correspondre aux risques actuels et émergents ainsi qu'à notre stratégie globale.

Une surveillance et des examens sont effectués à toutes les étapes du programme de GRE et des rétroactions sont fournies pour améliorer de façon continue les processus de gestion des risques. Les résultats des activités de surveillance et d'examen des risques sont intégrés à nos rapports sur les risques.

### Communication des risques au conseil d'administration et à l'équipe de la haute direction

La responsabilité ultime de l'examen périodique du cadre de gestion de risques incombe au conseil d'administration par l'intermédiaire de son comité de la gouvernance et des risques.

La diffusion efficace des renseignements et des messages est essentielle à l'efficacité du fonctionnement de notre cadre de gestion des risques. Les processus de production de rapports permettent au conseil d'administration de surveiller l'efficacité des systèmes et des contrôles relatifs au risque et de superviser le rendement de la direction en matière de gestion des risques. Des rapports officiels sont produits chaque année.

## Les processus propres à la gestion des risques sont abordés dans notre *Manuel de gestion des risques*, mis à la disposition de tous les membres du personnel du cabinet.

### Politiques et procédures en matière de risques

Nous avons mis en place un code de conduite, des politiques ciblées, des formations et des procédures pour favoriser la gestion de nos risques. Ces éléments visent à permettre au cabinet d'offrir des services de la plus haute qualité tout en se conformant au code de conduite de BDO ainsi qu'aux codes de déontologie des CPA des différentes provinces et territoires.

Les processus propres à la gestion des risques sont abordés dans notre *Manuel de gestion des risques*, mis à la disposition de tous les membres du personnel du cabinet.

Les principaux processus qui y sont détaillés sont les suivants :

- Examens de contrôle de la qualité
- Évaluations des conflits d'intérêts
- Procédures et évaluations en matière d'indépendance
- Acceptation du client
- Acceptation de la mission
- Cotes de gestion des risques
- Formation obligatoire sur les risques
- Conformité aux règlements sur les sanctions
- Conformité aux règlements en matière de lutte contre le blanchiment d'argent



# Le personnel de BDO est tenu de respecter des normes élevées en matière d'honnêteté, d'intégrité, d'éthique, de transparence et de professionnalisme.

## Politique en matière d'éthique et de protection en cas de dénonciation

Le personnel de BDO est tenu de respecter des normes élevées en matière d'honnêteté, d'intégrité, d'éthique, de transparence et de professionnalisme. Nos gens doivent se conformer à l'ensemble des lois, règlements et obligations professionnelles applicables dans l'exercice de leurs fonctions et responsabilités.

Notre cabinet a mis en œuvre une politique ferme de protection en cas de dénonciation qui décrit comment notre personnel peut, de façon confidentielle, porter plainte ou signaler une préoccupation. Tous les membres de notre cabinet doivent lire cette politique, qui décrit les moyens de porter plainte ou de signaler une préoccupation directement au cabinet ou de façon anonyme par l'entremise de notre ligne de dénonciation. Ils sont aussi tenus de s'y conformer.

Notre ligne téléphonique de dénonciation permet aux membres du personnel et aux tiers externes de signaler de manière anonyme leurs préoccupations concernant des comportements inappropriés en lien avec le cabinet. Cette ligne réservée est gérée par le prestataire de services tiers ClearView Connects, entreprise indépendante qui se spécialise dans l'hébergement de systèmes de dénonciation à l'intention des entreprises canadiennes.

## Engagement envers la lutte contre la corruption

Nous nous engageons à adopter un comportement éthique pour la prestation de tous nos services et à lutter contre la corruption sous toutes ses formes. Les exigences en matière de lutte contre la corruption auxquelles le cabinet est assujéti sont définies dans les lois, la réglementation et les normes professionnelles canadiennes ainsi que dans les lois internationales applicables aux territoires où nos services sont offerts.

Au nombre des moyens employés pour prévenir la corruption se trouvent l'interdiction expresse de certaines dépenses et l'imposition d'une politique en matière de cadeaux et de divertissements. Notre ligne téléphonique de dénonciation offre une voie de communication directe pour signaler les violations ou les préoccupations relatives à la corruption.

De plus, nous adoptons la politique de BDO Global en matière de lutte contre la corruption, qui établit des normes et des principes clairs pour tous les cabinets membres. Dans le contexte de nos efforts soutenus pour instaurer une culture d'intégrité et de transparence, nous élaborons notre propre politique en matière de lutte contre la corruption et offrons une formation complète à l'ensemble de notre personnel.

## Norme internationale de gestion de la qualité

Les organismes de réglementation canadiens et internationaux ont exigé des cabinets de services professionnels qu'ils améliorent leur système de gestion de la qualité.

En décembre 2020, le Conseil des normes d'audit et de certification (« CNAC ») a publié la Norme internationale de gestion de la qualité 1 (« ISQM1 »). Elle a été adoptée aux fins de son application au Canada en tant que Norme canadienne de gestion de la qualité (« NCGQ 1 »). Les normes ISQM 1 et NCGQ 1 exigeaient toutes deux que les cabinets conçoivent et mettent en œuvre des systèmes de gestion de la qualité conformes au plus tard le 15 décembre 2022 et que l'efficacité opérationnelle de ces systèmes soit évaluée au plus tard le 15 décembre 2023.

Nous avons réalisé une évaluation des risques comprenant l'établissement d'objectifs en matière de qualité, la détermination et l'évaluation des risques liés à la qualité ainsi que la conception de mesures pour chacun des paramètres de qualité. À la lumière de cette évaluation des risques, nous avons procédé à une évaluation complète de nos systèmes, conformément aux exigences de la NCGQ1 et dans les délais prévus.

**Un lien vers la ligne de dénonciation est publié sur notre intranet et sur notre site Web. Nous offrons à notre personnel une formation sur l'utilisation de la ligne de dénonciation pour effectuer un signalement.**

# Protection des données

La protection des renseignements personnels est au cœur des activités de notre cabinet.

## Politique de protection des renseignements personnels

La protection des renseignements personnels est au cœur des activités de notre cabinet. Nous prenons les mesures techniques et organisationnelles appropriées pour atteindre les objectifs suivants en matière de protection des renseignements personnels :

- Collecte, utilisation et divulgation des renseignements personnels, conformément à notre déclaration de confidentialité et à nos politiques ainsi qu'aux lois applicables;
- Protection contre l'utilisation abusive, la perte ou la divulgation accidentelle ainsi que le traitement, la suppression ou la modification non autorisée ou illégale de données personnelles;
- Réponse rapide aux demandes d'accès, de rectification et de suppression ainsi qu'aux plaintes;
- Respect des lois applicables en cas d'atteinte à la protection des données.



**Pour assurer la confidentialité et la protection des données de nos clients et de nos gens, nous avons mis en place des politiques et procédures exhaustives, notamment les suivantes :**

- Une formation obligatoire à l'échelle du cabinet sur la sensibilisation à la protection des renseignements personnels visant à informer le personnel de nos politiques de traitement des renseignements personnels;
- Une politique de protection des renseignements personnels des employés, qui décrit notre traitement des renseignements personnels des employés;
- Un code de conduite sur la protection des renseignements personnels, qui décrit les principes de traitement que nous nous attendons à ce que nos employés respectent;
- Un protocole d'intervention en cas d'atteinte à la protection des renseignements personnels, qui décrit les mesures que nos gens doivent prendre et la façon de communiquer avec le Bureau de la protection des renseignements personnels s'ils soupçonnent que des données personnelles ont fait l'objet d'un accès ou d'une divulgation non autorisée ou qu'elles ont été perdues, volées, mal utilisées ou modifiées;
- Un plan d'intervention en cas d'incident lié à la sécurité de l'information, qui décrit les mesures à prendre en cas d'incident lié à la sécurité de l'information;
- Une politique sur les mandats de perquisition, les assignations à comparaître, les ordonnances de communication et l'accès aux forces de l'ordre, qui décrit le processus de traitement des demandes d'accès à des données en notre possession ou sous notre contrôle par des organismes d'application de la loi;
- Un processus de gouvernance en matière de technologie, de sécurité et de protection des renseignements personnels, qui s'applique aux fournisseurs de services et qui permet d'évaluer les moyens techniques et les méthodes d'organisation utilisées par tout fournisseur de services ayant accès aux renseignements ou aux systèmes que nous avons en notre possession ou qui sont sous notre contrôle.



### Déclaration sur la sécurité de l'information

En tant que cabinet de services professionnels, nous nous engageons à protéger la confidentialité, l'intégrité et la disponibilité des données obtenues dans le cadre de nos activités.

La sécurité de l'information s'inscrit en tous points dans notre culture d'entreprise et nos activités. Elle se manifeste dans l'ensemble de nos solutions et de nos services et fait de notre cabinet l'un des chefs de file en matière de sécurité de l'information du réseau mondial de BDO.

À titre de consignataire de données et de fournisseur de services de confiance auprès de nos clients, notre cabinet a mis en place des processus et des politiques en matière de technologie de l'information qui sont conformes à la norme internationale de sécurité de l'information reconnue ISO 27001. Nous respectons les exigences du programme d'agrément des cabinets membres de BDO Global et les principes canadiens en matière de cybersécurité, notamment la *Loi sur la protection des renseignements personnels* et les *documents électroniques* et la *Loi canadienne antipourriel*.

Notre équipe des Services-conseils en cybersécurité utilise un processus d'évaluation continue fondé sur les risques pour élargir et perfectionner notre programme de sécurité aux fins suivantes :

- Concevoir et entretenir des systèmes hautement accessibles et sécurisés;
- Empêcher la divulgation non autorisée de renseignements permettant d'identifier une personne ou celle de données confidentielles;

- Assujettir nos partenaires technologiques aux mêmes normes de sécurité;
- Intervenir rapidement et efficacement en cas d'incident et faire de même à l'égard des cybermenaces en constante évolution;
- Former nos utilisateurs à titre de spécialistes de la prévention des incidents de sécurité de l'information;
- Fournir des garanties de sécurité précises à nos clients ainsi qu'aux clients de ceux-ci.

### Protection des données des clients

Le fait de satisfaire aux exigences en matière de protection des données des clients est essentiel à notre réussite. Notre gouvernance en matière de sécurité de l'information met l'accent sur la protection des données des clients, qui constitue une priorité pour le cabinet, et elle est intégrée à toutes nos activités.

Dans le cadre de notre programme rigoureux de sécurité de l'information, deux bureaux du cabinet ont participé au Programme de sécurité des contrats du gouvernement du Canada en 2023 en vertu duquel un agent de sécurité d'entreprise et six suppléants étaient désignés pour épauler les bureaux participants. Le rôle d'un agent de sécurité d'entreprise est de protéger les renseignements et les biens sensibles du gouvernement qui lui sont confiés, et d'élaborer des pratiques essentielles dans le but de créer une culture axée sur la sécurité où les renseignements et les biens ne sont pas compromis. Nous disposons également de logiciels et de lieux de travail hautement sécurisés.

# Harmonisation de la gouvernance aux défis changeants

Nous évaluons continuellement le contexte commercial, économique et réglementaire afin de surveiller l'évolution des risques et leur incidence sur nos activités. Ainsi, nous sommes en excellente posture pour veiller à ce que notre structure de gouvernance soit adéquate et respecte les engagements décrits dans ce rapport.





# Annexes



# Annexe A – Tableau de l'IBC du Forum économique mondial

Le tableau ci-dessous décrit les principaux indicateurs capitalistes à utiliser ainsi que les informations à présenter selon le rapport de l'International Business Council du Forum économique mondial intitulé **Measuring Stakeholder Capitalism: Towards Common Metrics and Consistent Reporting of Sustainable Value Creation**, dans le contexte du parcours ESG de BDO Canada.

## Indicateurs relatifs aux principes de gouvernance

Thème	Sous-thème	Principaux indicateurs et informations à fournir	Remarques
Objectif de la gouvernance	Définition de l'objectif	Objectif déclaré de l'entreprise, qui est l'expression des moyens par lesquels une entreprise propose des solutions aux enjeux économiques, environnementaux et sociaux. L'objet social doit créer de la valeur pour toutes les parties prenantes, y compris les actionnaires.	Consulter la rubrique <a href="#">Nous faisons partie du Sustainability Movement de BDO Global</a>
Qualité de l'organe de gouvernance	Composition de l'organe de gouvernance	Composition de l'organe de gouvernance le plus important et de ses comités selon les compétences relatives aux sujets économiques, environnementaux et sociaux, l'appartenance à l'équipe de la haute direction ou non, l'indépendance, le mandat au sein de l'organe de gouvernance, le nombre d'autres postes et engagements importants de chaque personne, la nature des engagements, le genre, l'appartenance aux groupes sociaux sous-représentés et la représentation des parties prenantes.	Consulter la rubrique <a href="#">Structure de gouvernance</a>
Mobilisation des parties prenantes	Enjeux prioritaires ayant une incidence sur les parties prenantes	Liste des enjeux prioritaires pour les principales parties prenantes et pour l'entreprise, notamment la manière dont ils ont été relevés et dont les parties prenantes ont été mobilisées.	Consulter la rubrique <a href="#">Concertation et enjeux ESG prioritaires</a>
Comportement éthique	Lutte contre la corruption	1. Pourcentage total des membres de l'organe de gouvernance, des employés et des partenaires d'affaires ayant reçu une formation sur les politiques et procédures en matière de lutte contre la corruption de l'entreprise, réparti par région. a) Nombre total et nature des cas de corruption confirmés au cours de l'exercice actuel, mais survenus au cours d'exercices précédents b) Nombre total et nature des cas de corruption confirmés au cours de l'exercice actuel survenus au cours de celui-ci 2. Discussion sur les initiatives et la mobilisation des parties prenantes visant à améliorer la culture et l'environnement opérationnels en général afin de lutter contre la corruption.	Consulter la rubrique <a href="#">Engagement envers la lutte contre la corruption</a>
	Conseils et mécanismes de signalement protégé en matière d'éthique	Description des mécanismes internes et externes aux fins suivantes : 1. Demander conseil sur les comportements éthiques et conformes à la loi ainsi que sur l'intégrité organisationnelle; 2. Signaler des préoccupations concernant les comportements contraires à l'éthique ou à la loi et l'intégrité organisationnelle.	Consulter la rubrique <a href="#">Politique en matière d'éthique et de protection en cas de dénonciation</a>
Surveillance des occasions et des risques	Intégration des occasions et des risques aux processus opérationnels	Informations sur les facteurs de risque et les occasions de l'entreprise qui définissent clairement les principaux risques et occasions importants pour celle-ci en particulier (par opposition aux risques de portée générale du secteur), la propension de l'entreprise à l'égard de ces risques, la manière dont ces risques et occasions ont changé au fil du temps et la réponse à ces changements. Ces occasions et risques doivent être examinés du point de vue des enjeux économiques, environnementaux et sociaux importants, notamment les changements climatiques et l'intendance de données.	Consulter la rubrique <a href="#">Surveillance des occasions et des risques</a>

# Annexe A – Tableau de l'IBC du Forum économique mondial (*suite*)

## Indicateurs relatifs à la planète

Thème	Sous-thème	Indicateurs et informations à fournir	Remarques
Changements climatiques	Émissions de GES	Pour tous les gaz à effet de serre concernés (dioxyde de carbone, méthane, oxyde d'azote, gaz fluorés, etc.), déclaration des tonnes d'équivalent en dioxyde de carbone (« t éq. CO <sub>2</sub> ») des émissions de GES des champs d'application 1 et 2.  Estimation et déclaration des émissions considérables en amont et en aval (Protocole des GES pour les émissions du champ d'application 3), s'il y a lieu.	Consulter la section <a href="#">Détail des émissions</a>
	Mise en œuvre des recommandations du Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques	Mise en œuvre intégrale des recommandations du Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques.	Consulter la rubrique <a href="#">Mesures et objectifs</a>
Perte de biodiversité	Utilisation des terres et sensibilité écologique	Déclaration du nombre de sites détenus, loués ou gérés dans ou près des zones protégées ou des zones clés pour la biodiversité et de leur superficie (en hectares).	Dans ce rapport, BDO Canada continue de mettre l'accent sur les changements climatiques. Nous avons l'intention d'améliorer nos informations environnementales à mesure que nous progressons dans notre démarche en matière de développement durable.
Disponibilité de l'eau douce	Consommation d'eau et retrait des régions soumises à des stress hydriques	Déclaration des activités au cours desquelles un volume important de mégalitres d'eau a été prélevé ou consommé et du pourcentage d'eau correspondant dans les régions soumises à des stress hydriques élevés ou extrêmement élevés, selon l'outil Aqueduct Water Risk Atlas de la World Resources Institute.  Estimation et déclaration des mêmes informations pour l'ensemble de la chaîne de valeur (en amont et en aval), le cas échéant.	

# Annexe A – Tableau de l'IBC du Forum économique mondial (*suite*)

## Indicateurs relatifs aux effectifs

Thème	Sous-thème	Principaux indicateurs et informations à fournir	Remarques
Dignité et égalité	Diversité et inclusion (en pourcentage)	Pourcentage d'employés selon la catégorie d'employés, le groupe d'âge, le genre et d'autres indicateurs de diversité (p. ex., l'origine ethnique).	Consulter la rubrique <a href="#">Aperçu de la diversité chez BDO pour 2023</a>
	Équité salariale (en pourcentage)	Proportion des salaires de base et de la rémunération pour chaque catégorie d'employés, par site d'exploitation important, pour les domaines prioritaires en matière d'égalité, soit les ratios femmes/hommes, les principaux groupes ethniques/minorités ethniques et tout autre aspect pertinent.	<p>Consulter la rubrique <a href="#">Annexe E : Nos indicateurs de main-d'oeuvre</a></p> <p>Chez BDO, nous nous engageons à offrir une rémunération juste et équitable; nous avons donc pris des mesures et mis au point des processus à cette fin. Notre rémunération est équitable en interne et vise à respecter les trois principes directeurs suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Position concurrentielle sur les marchés pertinents;</li> <li>• Prise en compte des résultats et différenciation selon le rendement;</li> <li>• Communication claire et transparence.</li> </ul> <p>Nous nous conformons également aux lois provinciales sur la transparence salariale (par exemple, la <i>Pay Transparency Act</i> de la Colombie-Britannique).</p>
	Niveau de rémunération (en pourcentage)	<p>Proportion des salaires standard à l'embauche, selon le genre, par rapport au salaire minimum local.</p> <p>Proportion de la rémunération totale annuelle du président-directeur général par rapport à la rémunération totale annuelle médiane de tous les employés (sauf le président-directeur général).</p>	Dans le cadre de notre engagement continu envers l'équité salariale et l'adoption de pratiques équitables, nous procédons à une évaluation régulière de la rémunération. Nous sommes en mesure de confirmer que la rémunération de l'ensemble du personnel de BDO Canada dépasse le salaire minimum applicable des provinces et territoires concernés.
	Risque de cas de travail des enfants, forcé ou obligatoire	<p>Explication des activités et des fournisseurs considérés comme présentant un risque important en ce qui concerne les cas de travail des enfants, forcé ou obligatoire. De tels risques peuvent se présenter relativement à ce qui suit :</p> <p>a) Types d'activités (comme une usine de fabrication) et type de fournisseur;</p> <p>b) Pays ou zones géographiques dont les activités et les fournisseurs sont considérés comme présentant un risque.</p>	<p>Nous sommes conscients du rôle important que nous jouons dans la création et le maintien d'un écosystème d'entreprises responsables.</p> <p>Dans le cadre de nos stratégies d'approvisionnement, nous nous engageons à respecter les droits de la personne et à inculquer des principes éthiques.</p>
Santé et bien-être	Santé et sécurité (en pourcentage)	Nombre de décès et taux de mortalité attribuables aux accidents du travail, accidents du travail aux conséquences graves (à l'exclusion des décès), accidents du travail à comptabiliser, principaux types d'accidents du travail et nombre d'heures travaillées.	Les décès et les accidents du travail ne font pas l'objet d'un suivi, car le risque d'accident est faible chez BDO.
		Explication de la façon dont l'entreprise facilite l'accès des travailleurs à des services médicaux et à des soins de santé pour des problèmes médicaux d'origine autre que professionnelle ainsi que de l'étendue de l'accès accordé aux employés et aux travailleurs.	Consulter la rubrique <a href="#">Santé et bien-être</a>
Compétences pour l'avenir	Formation offerte (en chiffres)	Nombre moyen d'heures de formation par personne que les employés de l'entreprise ont effectuées pendant la période de référence, par genre et catégorie d'employés (nombre total de formations offertes aux employés, divisé par le nombre d'employés).	Consulter la rubrique <a href="#">Annexe F : Compétences pour l'avenir</a>
		Dépenses moyennes en matière de formation et de perfectionnement par employé à temps plein (coût total de la formation offerte aux employés, divisé par le nombre d'employés).	

# Annexe A – Tableau de l'IBC du Forum économique mondial (*suite*)

## Indicateurs relatifs à la prospérité

Thème	Sous-thème	Principaux indicateurs et informations à fournir	Remarques
Création d'emplois et de richesse	Nombre absolu d'emplois et taux d'emploi	1. Nombre total et taux de nouveaux employés embauchés au cours de la période de référence, selon le groupe d'âge, le genre et d'autres indicateurs de diversité et la région. 2. Nombre total et taux de roulement des employés au cours de la période de référence, selon le groupe d'âge, le genre et d'autres indicateurs de diversité et la région.	Consulter la rubrique <a href="#">Annexe E : Nos indicateurs de main-d'œuvre</a>
	Apport économique	1. Valeur économique directe produite et distribuée, calculée au moyen de la méthode de la comptabilité d'exercice, qui comprend les éléments de base des activités mondiales de l'entreprise et est idéalement répartie par produits, charges d'exploitation, salaires et avantages sociaux du personnel, paiements aux bailleurs de fonds, paiements à l'État et investissements communautaires.	En 2023, le chiffre d'affaires de BDO Canada s'est élevé à 986 824 271 \$, une hausse de 13,3 % par rapport à 2022. Une part importante de ces revenus a servi à payer les salaires et les avantages sociaux des employés ainsi qu'à assurer la rémunération des propriétaires. Les paiements aux bailleurs de fonds et à l'État ont été réputés inapplicables à BDO Canada. Consulter la rubrique <a href="#">Répercussions sur les collectivités</a>
		2. Aide financière reçue de l'État : valeur totale en argent de l'aide financière reçue par l'entreprise de tout gouvernement pendant la période de référence.	Cette information a été réputée inapplicable à BDO Canada.
	Apport financier aux investissements	1. Total des dépenses en capital, moins l'amortissement, assorti d'une description détaillée de la stratégie d'investissement de l'entreprise.	Cette information a été réputée inapplicable à BDO Canada.
2. Rachats d'actions et versements de dividendes, assortis d'une description détaillée de la stratégie de l'entreprise en matière de rendement du capital pour les actionnaires.			
Vitalité communautaire et sociale	Impôts totaux payés	Total des impôts mondiaux assumés par l'entreprise, qui comprennent les impôts sur le revenu des sociétés, les impôts fonciers, la TVA et les autres taxes de vente non remboursables, les charges sociales payées par l'employeur et les autres impôts constituant des coûts pour l'entreprise, par catégorie.	Cette information a été réputée inapplicable à BDO Canada. Nous avons cependant précisé toutes les façons dont nous investissons notre temps, notre savoir-faire et nos ressources pour soutenir nos collectivités locales en vue d'améliorer l'entreprise. Pour obtenir de plus amples renseignements, veuillez consulter la rubrique <a href="#">Répercussions sur les collectivités</a>
Offre de meilleurs produits et services	Dépenses totales en recherche et développement (en dollars)	Coûts totaux liés à la recherche et au développement.	Nous faisons le suivi de nos dépenses en recherche et développement dans le but de quantifier notre apport à l'innovation et de mettre en relief la valeur de nos investissements. En 2023, nous avons investi 3 087 257 \$ dans des projets d'innovation, notamment dans les systèmes internes et les services-conseils liés à nos efforts continus de modernisation, ce qui représente une hausse de 54 % par rapport à 2022. Consulter la rubrique <a href="#">Innovation au service de la croissance</a>

# Annexe B – Définitions des indicateurs

Ce tableau présente les définitions des indicateurs relatifs à la planète, aux gens, à la prospérité et à la gouvernance du Forum économique mondial énoncés dans son rapport intitulé *Measuring Stakeholder Capitalism: Towards Common Metrics and Consistent Reporting of Sustainable Value Creation*.

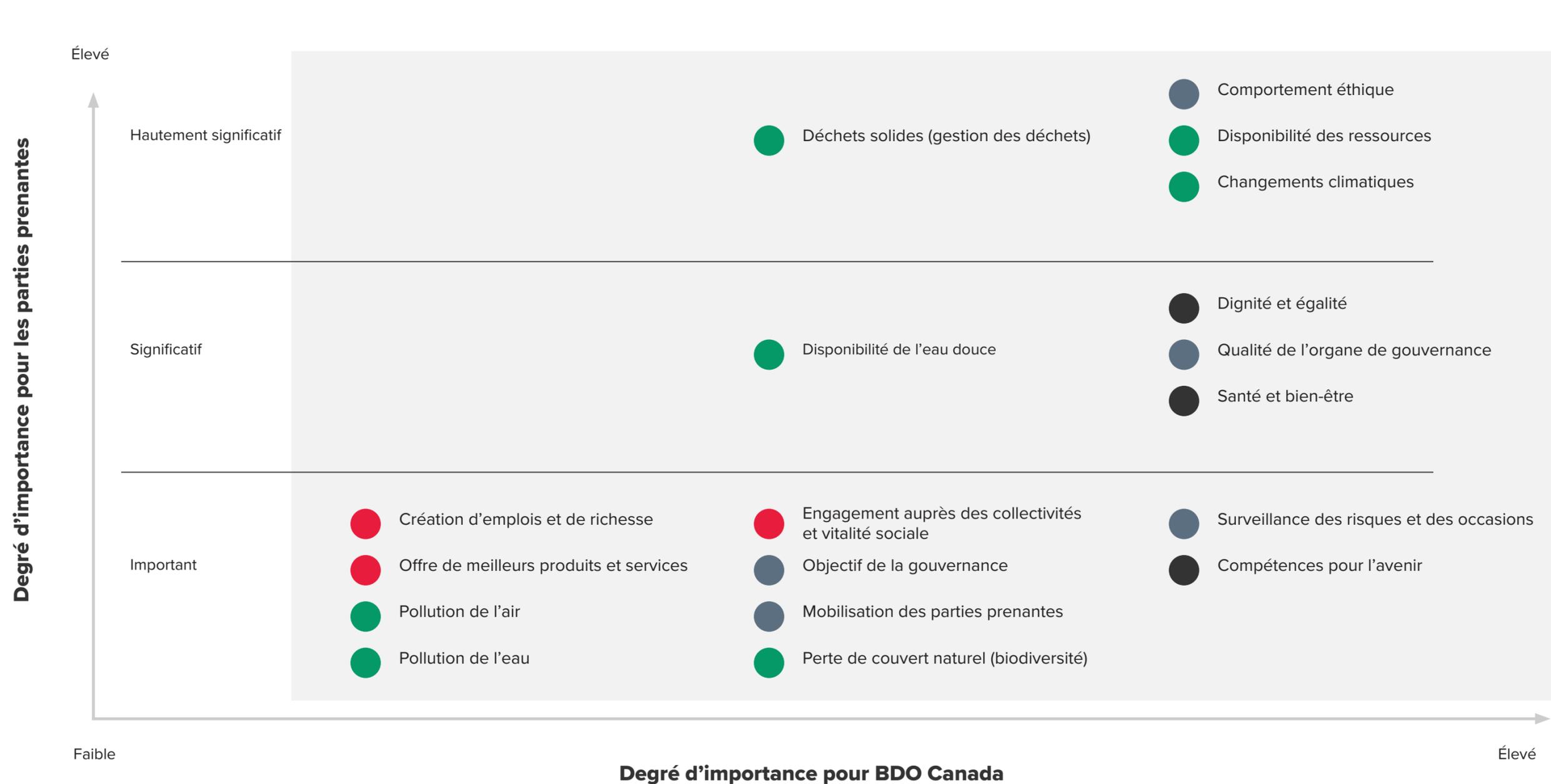
Critère ESG	Définition
<b>Indicateurs relatifs à la planète</b>	
<b>Changements climatiques</b>	Réduire le rejet de substances d'une source dans l'environnement. Il s'agit plus précisément de polluants atmosphériques tels que les gaz à effet de serre, le méthane (CH <sub>4</sub> ) et d'autres substances. Cet indicateur porte sur la gestion du risque lié aux changements climatiques et les stratégies visant à cerner de même qu'à atténuer tant les risques physiques que les risques transitoires que présentent les changements climatiques.
<b>Perte de biodiversité</b>	Biodiversité et protection des animaux et des habitats naturels. La diversité des formes de vie trouvées sur Terre (plantes, animaux, champignons et micro-organismes) ainsi que les communautés qu'elles forment et les habitats dans lesquels elles vivent.
<b>Disponibilité de l'eau douce</b>	Contrôle et transfert des ressources en eau afin de minimiser les dommages à la vie et aux biens et de maximiser l'utilisation des ressources.
<b>Pollution de l'air</b>	Introduction de matières dangereuses dans l'environnement. Les cendres volcaniques, les déchets et les eaux de ruissellement produits par les usines sont des exemples de polluants. Les polluants nuisent à la qualité de l'air.
<b>Pollution de l'eau</b>	Introduction de matières dangereuses dans l'environnement. Les déchets et les eaux de ruissellement produits par les usines sont des exemples de polluants. Les polluants nuisent à la qualité de l'eau.
<b>Déchets solides</b>	Gestion des déchets, y compris les déchets envoyés à un site d'enfouissement par rapport aux déchets recyclés et gestion des matières indésirables ou résiduelles. Les déchets peuvent être générés par les activités de l'entreprise elle-même ou par la chaîne de valeur de cette dernière.
<b>Disponibilité des ressources</b>	Intrants utilisés pour fabriquer ou emballer les produits et services d'une entreprise (c.-à-d. la gestion de l'énergie).
<b>Indicateurs relatifs aux effectifs</b>	
<b>Dignité et égalité (diversité et inclusion)</b>	La diversité s'entend de la reconnaissance, du respect et de la valorisation des différences individuelles, tandis que l'égalité se rapporte à l'offre de chances égales à tous et à la protection des gens contre la discrimination.
<b>Santé et bien-être</b>	Soutien au bien-être des employés au moyen de ressources et de programmes qui favorisent la prise de décisions éclairées et la santé. Il s'agit notamment de promouvoir une culture organisationnelle qui offre un milieu de travail sûr, qui assure la santé et la sécurité de tous les employés, clients, entrepreneurs, sous-traitants et fournisseurs de l'entreprise.
<b>Compétences pour l'avenir</b>	Critère qui comprend la formation offerte aux employés, le nombre de postes à pourvoir qui nécessitent des compétences spécialisées et la rentabilité de la formation.

# Annexe B – Définitions des indicateurs (*suite*)

Critère ESG	Définition
<b>Indicateurs relatifs à la gouvernance</b>	
<b>Objectif de la gouvernance</b>	Objectif déclaré de l'entreprise à l'égard du bienfait social et de ses principales activités.
<b>Qualité de l'organe de gouvernance</b>	Composition de l'organe de gouvernance le plus important et de ses comités et responsabilités de ces derniers à l'égard du processus décisionnel relatif aux stratégies, aux risques, au rendement économique et aux enjeux environnementaux et sociaux connexes.
<b>Mobilisation des parties prenantes</b>	Liste d'enjeux importants relevés dans le cadre du processus de définition du contenu du rapport et de leurs incidences sur les parties prenantes.
<b>Comportement éthique</b>	Mécanismes internes et externes utilisés pour obtenir des conseils relatifs aux comportements éthiques et conformes à la loi ou à l'intégrité organisationnelle ainsi que pour signaler des préoccupations concernant des comportements contraires à l'éthique ou à la loi ou menaçant l'intégrité organisationnelle.
<b>Surveillance des occasions et des risques</b>	Intégration des risques et des occasions aux processus opérationnels de l'entreprise en définissant clairement les principaux risques pour celle-ci en particulier (p. ex., la protection et la sécurité des données), la propension de l'organe de gouvernance à l'égard de ces risques, la manière dont ces risques ont changé au fil du temps et la réponse à ces changements.
<b>Indicateurs relatifs à la prospérité</b>	
<b>Création d'emplois et de richesse</b>	Comprend le taux d'emploi, l'apport économique, l'apport financier aux investissements, les investissements dans les infrastructures, le soutien des services et les répercussions économiques.
<b>Offre de meilleurs produits et services</b>	Ce critère comprend le total des dépenses en recherche et développement et la valeur sociale produite.
<b>Vitalité communautaire et sociale</b>	Informations à fournir concernant les investissements consentis aux collectivités locales.

# Annexe C – Résultats de l'évaluation de l'importance relative

Notre évaluation de l'importance relative des enjeux ESG oriente notre stratégie de développement durable. Nous réévaluerons l'applicabilité de cette évaluation en 2025.



- Environnement
- Personnel
- Gouvernance
- Prospérité

**Illustration 4.** Le comportement éthique, la disponibilité des ressources et les changements climatiques sont des enjeux extrêmement importants pour BDO Canada et ses parties prenantes. La dignité et l'égalité, la qualité de l'organe de gouvernance, et la santé et le bien-être sont considérés comme extrêmement importants pour BDO Canada et très importants pour ses parties prenantes. La surveillance des risques et des occasions et les compétences pour l'avenir sont considérées comme importantes pour BDO Canada et ses parties prenantes. La gestion des déchets est considérée comme très importante pour BDO Canada et extrêmement importante pour ses parties prenantes. La disponibilité de l'eau douce est considérée comme très importante pour BDO Canada et ses parties prenantes. Les questions considérées comme très importantes pour BDO Canada et importantes pour ses parties prenantes comprennent l'engagement dans la collectivité et la vitalité sociale, l'objectif de la gouvernance, la mobilisation des parties prenantes et la biodiversité. Les questions considérées comme importantes pour BDO Canada et ses parties prenantes comprennent la création d'emplois et de richesse, l'offre de meilleurs produits et services, ainsi que la pollution de l'air et de l'eau.

# Annexe D – Projet d’inventaire des GES

Vous trouverez ci-dessous un aperçu des hypothèses et des méthodes de calcul utilisées en 2023 pour inventorier nos émissions de GES. Elles sont fondées sur les méthodes du Protocole des GES ayant servi à l’estimation de notre empreinte carbone à l’égard des champs d’application 1, 2 et 3.

## Périmètre de contrôle

Notre projet d’inventaire intègre une approche de **contrôle opérationnel** conforme au Protocole des GES, selon laquelle nous comptabilisons 100 % des émissions provenant de sources sur lesquelles nous exerçons un contrôle opérationnel. Ce contrôle concerne les aspects à l’égard desquels BDO est en mesure d’établir des politiques opérationnelles sur les lieux de travail.

## Méthodes et hypothèses d’estimation des émissions

### Champ d’application 1 : Émissions directes de GES

L’estimation de nos émissions du champ d’application 1 est fondée sur ce qui suit :

- BDO produit des émissions du champ d’application 1 par la combustion de gaz naturel. Aucun autre combustible substantiel (brûlé directement) ne produit d’émissions sur nos lieux de travail.
- Estimant que les réfrigérants et autres sources d’émissions fugitives étaient d’une importance négligeable, nous avons considéré qu’ils ne contribuaient pas à nos émissions.

### Champ d’application 2 : Émissions indirectes de GES

Nos émissions du champ d’application 2 sont liées à la production de l’électricité et de la vapeur que nous achetons. Quelques-uns de nos lieux de travail utilisent de la chaleur ou de la vapeur achetée et ont été inclus dans l’estimation de nos émissions du champ d’application 2.

Nous avons considérablement amélioré nos procédés de collecte de données et continuons d’employer des méthodes d’extrapolation pour calculer les émissions des lieux de travail sur lesquels nous n’avons pas de données.

Le calcul des émissions des champs d’application 1 et 2 est fondé sur ce qui suit :

- **Données sur l’électricité** : Nous disposons de données sur 68 % de la superficie totale des espaces loués, une nette amélioration par rapport aux 44 % de 2022.
- **Données sur le gaz naturel** : Usant de prudence dans notre extrapolation des émissions du champ d’application 1, nous avons tenu pour acquis que tous les lieux de travail qui faisant partie de notre périmètre de contrôle opérationnel utilisaient du gaz naturel.
- **Empreinte immobilière** : Pour les bureaux dont les données sur l’entretien des aires communes ne sont pas ventilées, nous avons estimé un pourcentage en fonction des critères de certification LEED et des normes de l’Association des propriétaires et gestionnaires de bâtiments (« BOMA ») pour l’évaluation des immeubles au Canada par l’Institut canadien des évaluateurs.
- **Lieux de travail sans données disponibles** : Pour les lieux de travail sans données précises sur les espaces loués, nous avons utilisé la superficie médiane de tous les lieux de travail connus et extrapolé la consommation d’énergie en kilowattheures (kWh) par mois et par pied carré.
- **Provinces sans données sur les émissions** : Dans les provinces où nous ne disposons d’aucune donnée sur nos lieux de travail, nous avons utilisé les facteurs les plus prudents de la province où ils sont les plus élevés et les avons multipliés par la superficie totale de nos bureaux pour estimer nos émissions.

### Champ d’application 3 : Autres émissions indirectes de GES

Voici les catégories de nos émissions du champ d’application 3 :

- **Catégorie 1 : Biens et services achetés**
- **Catégorie 2 : Biens de production**
- **Catégorie 4 : Transport et distribution en amont**
- **Catégorie 5 : Déchets issus des activités**

Nous avons utilisé la modélisation des entrées-sorties étendue à l’environnement fondée sur les dépenses pour estimer les émissions de ces quatre catégories. Pour convertir le total des dépenses en émissions estimées, nous avons eu recours aux facteurs d’émission 2021 de l’Environmental Protection Agency des États-Unis pour les chaînes d’approvisionnement, que nous avons rajustés en fonction des taux de change et d’inflation appropriés (par exemple, selon l’indice des prix à la consommation).

En 2023, nous avons abandonné la méthode de calcul des déchets fondée sur l’extrapolation au profit de la modélisation des entrées-sorties étendue à l’environnement. Nous sommes conscients de la difficulté de recueillir des données sur la production de déchets, qu’ils soient destinés à l’enfouissement, recyclables ou organiques. Dans la plupart des lieux de travail que nous louons, la gestion des déchets est confiée à des entreprises externes qui ne compilent aucune donnée sur la quantité de déchets produite. Nous continuerons de nous efforcer de corriger cette lacune de concert avec nos courtiers et nos gestionnaires immobiliers.

- **Catégorie 3 : Utilisation de carburants et d’énergie**

En 2022, nous n’avons pas inclus cette catégorie dans notre présentation, car nous estimions que les émissions concernées faisaient partie des données propres aux champs d’application 1 et 2. Nous avons revu cette approche en 2023, estimant désormais que notre démarche de carboneutralité nécessitait que cette catégorie soit présentée à part, puisque la SBTi en tient compte dans sa procédure de vérification.

- **Catégorie 5 : Production d’eaux usées**

Puisque le jeu de données utilisé aux fins de notre premier inventaire des GES était incomplet, nous avons extrapolé notre production d’eaux usées à partir de ce qui suit :

- Nous nous sommes servi des données disponibles pour estimer la consommation d’eau par personne et avons appliqué cette estimation à la moyenne quotidienne de l’effectif présent au bureau de janvier à décembre 2023.
- Le pourcentage des employés qui se rendent au bureau est calculé à partir des données sur les ouvertures de session compilées par le Service TI entre janvier et décembre 2023.

# Annexe D – Projet d’inventaire des GES (*suite*)

- **Catégorie 6 : Déplacements professionnels**

Pour estimer les émissions attribuables à nos déplacements professionnels en 2023, nous avons opté pour la méthode fondée sur les dépenses. Nous avons eu recours aux facteurs d’émission 2021 de l’Environmental Protection Agency des États-Unis pour les chaînes d’approvisionnement, que nous avons rajustés en fonction des taux de change et d’inflation appropriés (par exemple, selon l’indice des prix à la consommation).

- **Catégorie 7 : Déplacements domicile-travail et télétravail**

Les déplacements domicile-travail de nos employés contribuent à nos émissions du champ d’application 3. Compte tenu du peu de données disponibles sur le type de carburant consommé, sur sa quantité et sur son coût de même que sur les modes de transport utilisés par les employés, nous avons estimé les émissions à partir des données moyennes sur les habitudes de déplacements.

Le taux de participation à notre sondage sur le sujet s’est élevé à 41 %, par rapport à 29 % en 2022. Le pourcentage des employés qui se rendent au bureau est calculé à partir des données sur les ouvertures de session compilées par le Service TI entre janvier et décembre 2023.

Pour estimer les émissions attribuables au télétravail, nous nous sommes basés sur le mode d’alimentation le plus élevé du matériel informatique actuellement fourni aux employés. Ce calcul est fondé sur la consommation d’électricité du modèle d’ordinateur le plus couramment utilisé et suppose une durée de fonctionnement moyenne de huit heures par jour.

- **Catégorie 13 : Actifs loués en aval**

Parmi les lieux de travail compris dans notre périmètre de présentation, quatre sont sous-loués. Ces bureaux représentent environ 4 % de la superficie totale occupée par BDO Canada.

Dans le but de produire de meilleures estimations, nous cherchons continuellement à améliorer la qualité de nos données et de leur processus de collecte. Nous pourrions ainsi décider de recalculer les émissions de notre année de référence dans les cas suivants :

- Changements structurels au sein du cabinet;
- Changements apportés à la méthode de calcul ou amélioration du degré d’exactitude des facteurs d’émission et des données sur les activités ayant une incidence considérable sur les estimations de l’année de référence;
- Découverte d’erreurs majeures.

# Annexe E – Nos indicateurs de main-d'œuvre

Les tableaux de l'annexe E présentent la répartition complète de notre main-d'œuvre\* par âge et par genre ainsi que les données relatives aux embauches, à l'attrition et aux promotions.

## Gens – Dignité et égalité

Les données sur la diversité des sexes et des groupes d'âge pour 2023 sont présentées ci-dessous pour chaque catégorie d'employés et de gouvernance. Vous trouverez de plus amples renseignements sur notre approche en matière de suivi et de production de rapports sur les indicateurs de diversité à la rubrique [Aperçu de la diversité chez BDO pour 2023](#).

	2023		2022		2023			2022		
	Femme	Homme	Femme	Homme	Moins de 30 ans	De 30 à 50 ans	Plus de 50 ans	Moins de 30 ans	De 30 à 50 ans	Plus de 50 ans
Effectifs*	59,4 %	40,2 %	58,7 %	41,1 %	30,3 %	50,2 %	19,3 %	33,2 %	46,8 %	20,0 %
Employés en contact avec les clients**	53,4 %	46,3 %	53,1 %	46,7 %	34,0 %	49,4 %	16,5 %	37,2 %	45,5 %	17,3 %
Associés	28,1 %	71,5 %	28,0 %	71,3 %	0,0 %	60,1 %	39,9 %	0,0 %	57,5 %	42,5 %
Directeurs de service	37,7 %	61,0 %	36,5 %	63,5 %	0,0 %	42,9 %	57,1 %	0,0 %	46,0 %	54,0 %
Directeurs principaux	52,7 %	47,2 %	51,4 %	48,6 %	1,5 %	79,3 %	19,2 %	4,0 %	75,5 %	20,5 %
Directeurs	52,7 %	47,0 %	52,5 %	47,2 %	19,5 %	68,8 %	11,7 %	25,4 %	61,5 %	13,1 %
Membres du personnel sous l'échelon de directeur***	59,1 %	40,7 %	58,7 %	41,1 %	52,2 %	36,3 %	11,4 %	54,6 %	33,5 %	11,9 %
Employés sans contact avec les clients****	80,1 %	19,2 %	78,4 %	21,1 %	17,4 %	53,2 %	29,1 %	18,1 %	51,9 %	29,9 %
Associés	42,9 %	57,1 %	41,2 %	58,8 %	0,0 %	50,0 %	50,0 %	0,0 %	22,2 %	77,8 %
Directeurs de service	58,6 %	37,9 %	52,2 %	43,5 %	0,0 %	75,9 %	24,1 %	0,0 %	75,0 %	25,0 %
Directeurs principaux	66,3 %	32,6 %	65,2 %	33,7 %	0,0 %	71,9 %	28,1 %	1,2 %	72,0 %	26,8 %
Directeurs	78,3 %	21,7 %	68,9 %	31,1 %	4,9 %	72,0 %	23,1 %	9,9 %	68,3 %	21,8 %
Membres du personnel sous l'échelon de directeur***	70,4 %	29,4 %	78,0 %	22,0 %	22,4 %	53,8 %	23,8 %	19,2 %	47,8 %	33,0 %
Membres du personnel administratif	93,4 %	5,7 %	93,1 %	5,3 %	20,9 %	43,3 %	35,1 %	28,5 %	45,1 %	26,4 %
Conseil d'administration	33,3 %	66,7 %	33 %	67 %	0,0 %	44,4 %	55,6 %	0 %	44 %	56 %
Membres de l'équipe de la haute direction	44,4 %	55,6 %	44 %	56 %	0,0 %	55,6 %	44,4 %	0 %	60 %	40 %
Membres de l'équipe de direction	24,2 %	75,8 %	26 %	74 %	0,0 %	69,7 %	30,3 %	0 %	61 %	39 %

\* La main-d'œuvre comprend l'ensemble des personnes qui contribuent à BDO et tous les types de relations d'emploi (employés à temps plein, employés à temps partiel, contrats à durée déterminée et stagiaires coop). Elle exclut toutefois les employés occasionnels.

\*\* Les postes où les employés sont en contact avec les clients sont définis comme ceux dont plus de 40 % des heures sont facturables.

\*\*\* Les postes sous l'échelon de directeur comprennent les spécialistes, les employés aux échelons principal, intermédiaire et débutant ainsi que les stagiaires coop.

\*\*\*\* Les postes où les employés n'ont pas de contact avec les clients sont définis comme ceux dont moins de 40 % des heures sont facturables. Le personnel professionnel sans contact avec les clients comprend nos équipes des services à l'ensemble du cabinet.

# Annexe E – Nos indicateurs de main-d'œuvre (suite)

## Prospérité – Création d'emplois et de richesse

Les données relatives à l'emploi de 2023 sont présentées ci-dessous. Vous trouverez de plus amples renseignements sur notre approche en matière de suivi et de production de rapports sur les indicateurs de diversité à la rubrique [Aperçu de la diversité chez BDO pour 2023](#).

### Embauches

■ 2023 ■ 2022

	Femme	Homme	Femme	Homme	Moins de 30 ans	De 30 à 50 ans	Plus de 50 ans	Moins de 30 ans	De 30 à 50 ans	Plus de 50 ans
Embauches*	55,0 %	43,3 %	55,4 %	43,2 %	64,1 %	27,3 %	7,3 %	59,1 %	33,0 %	6,5 %
Employés en contact avec les clients	50,0 %	48,5 %	50,5 %	48,2 %	68,6 %	24,5 %	5,8 %	62,6 %	30,6 %	5,5 %
Employés sans contact avec les clients	76,9 %	20,5 %	55,4 %	43,2 %	44,4 %	39,5 %	13,7 %	41,4 %	45,4 %	11,8 %

\* Les embauches correspondent au nombre d'embauches dans chaque catégorie de diversité par rapport au nombre total d'embauches

### Roulement de la main-d'œuvre

	Femme	Homme	Femme	Homme	Moins de 30 ans	De 30 à 50 ans	Plus de 50 ans	Moins de 30 ans	De 30 à 50 ans	Plus de 50 ans
Roulement de la main-d'œuvre*	55,4 %	43,2 %	10,4 %	8,0 %	59,1 %	33,0 %	6,5 %	10,4 %	8,0 %	0,1 %
Employés en contact avec les clients	50,5 %	48,2 %	8,2 %	7,2 %	62,6 %	30,6 %	5,5 %	6,2 %	8,0 %	1,3 %
Employés sans contact avec les clients	55,4 %	43,2 %	2,2 %	0,9 %	41,4 %	45,4 %	11,8 %	0,9 %	1,7 %	0,5 %

\* Le roulement de la main-d'œuvre renvoie au nombre de départs volontaires par rapport au nombre d'employés, en fonction des catégories de diversité. Ces données ne comprennent pas les employés occasionnels, les sous-traitants (contrats à durée déterminée) et les stagiaires coop. L'écart entre le roulement de la main-d'œuvre de 2022 et celui publié dans le rapport de 2022 sur les facteurs ESG découle du décalage dans la saisie des données internes.

### Employés promus

	Femme	Homme	Femme	Homme	Moins de 30 ans	De 30 à 50 ans	Plus de 50 ans	Moins de 30 ans	De 30 à 50 ans	Plus de 50 ans
Employés promus*	53,3 %	46,1 %	52,0 %	48,0 %	26,8 %	63,9 %	9,3 %	24,3 %	67,1 %	8,7 %
Employés en contact avec les clients	48,8 %	50,5 %	50,0 %	50,0 %	29,5 %	63,7 %	6,8 %	26,0 %	65,9 %	8,1 %
Employés sans contact avec les clients	85,0 %	15,0 %	68,4 %	31,6 %	7,5 %	65,0 %	27,5 %	10,5 %	76,3 %	13,2 %

\* Les employés promus correspondent au nombre de nouveaux employés promus dans chaque catégorie de diversité par rapport au nombre total d'employés promus.

# Annexe F – Compétences pour l’avenir

Nos gens apportent une valeur unique à notre cabinet; nous nous engageons à les aider à atteindre leurs objectifs personnels, à réaliser leurs ambitions et à faire ce qui les passionne. Ces tableaux indiquent le temps que nous avons consacré à soutenir nos gens au moyen de formations sous la forme d’une moyenne d’heures de formation par personne pour chaque catégorie.

## Moyenne d’heures de formation par personne et par rôle

Rôle	Moyenne d’heures de formation par personne (2023)	Moyenne d’heures de formation par personne (2022)
Associés	38	37
Directeurs de service	17	17
Directeurs principaux	31	27
Directeurs	30	25
Consultants principaux	34	35
Consultants (débutant, spécialiste, intermédiaire)	30	36
Personnel administratif	11	22
Stagiaires coop ou stagiaires	76	27
<b>Moyenne pour l’ensemble du cabinet</b>	<b>32</b>	<b>32</b>

- Les données de 2022 ont été révisées en raison de changements internes apportés à nos catégories d’employés afin de mieux refléter la réalité de notre main-d’œuvre. Bien que ces changements ne soient pas considérés comme significatifs, les données initiales de 2022 ont été recalculées et sont incluses dans le présent rapport aux fins de comparaison.

## Moyenne d’heures de formation par personne et par genre

Catégorie	Moyenne d’heures de formation par personne (2023)	Moyenne d’heures de formation par personne (2022)
Femme	30	30
Homme	36	35
Non déclaré	17	21
<b>Moyenne pour l’ensemble du cabinet</b>	<b>32</b>	<b>32</b>

- Les heures de formation correspondent aux heures consacrées aux programmes de formation offerts par BDO Canada s.r.l./S.E.N.C.R.L. ou par l’entremise de celui-ci, vérifiables notamment au moyen des rapports d’état d’avancement des travaux dans Workday et des rapports d’activités des apprenants dans Percipio ainsi que de la participation à des programmes pilotes d’apprentissage et à des programmes de perfectionnement et de mentorat.
- L’effectif moyen est utilisé pour calculer les mesures d’apprentissage et de perfectionnement par personne. L’effectif moyen pour l’exercice est défini comme étant le nombre total moyen d’associés et d’employés, y compris les employés actifs et ceux qui ont quitté leur emploi. Cette donnée n’inclut pas les travailleurs occasionnels.

## Dépenses moyennes de formation par ETP

Catégorie	Dépenses moyennes de formation par ETP (2023)	Dépenses moyennes de formation par ETP (2022)
Dépenses totales de formation	16 351 950 \$	10 070 616 \$
ETP total	5 893	5 123
<b>Dépenses moyennes de formation par ETP</b>	<b>2 775 \$</b>	<b>1 966 \$</b>

- Il convient de noter que BDO se conforme aux exigences en matière de perfectionnement professionnel de CPA Canada.
- Les données présentées ne comprennent pas les formations externes comme l’autoapprentissage, la rédaction, les séances techniques dirigées par un formateur, etc.

# Annexe G – Prospérité : vitalité communautaire et sociale

Nous faisons le suivi de nos investissements dans le parrainage communautaire et de nos dons de charité pour démontrer la valeur à long terme que BDO crée pour la société au Canada, tant à l'échelle locale qu'à l'échelle nationale. Toutefois, la majeure partie des efforts communautaires du cabinet ne peut être mesurée ou exprimée en dollars. Le tableau ci-dessous détaille la valeur en argent de nos investissements communautaires.

## Parrainages et dons communautaires

Type	Investissements communautaires	Somme totale en 2023 (en dollars)	Somme totale en 2022 (en dollars)
Parrainages	Organismes caritatifs – Parrainages et commandites de bourses	374 464	314 299
Parrainages	Organismes non caritatifs – Équipes sportives et autres commandites locales	2 004 494	1 531 220
Dons	Organismes caritatifs – Dons en argent	61 213	202 786
<b>Total</b>		<b>2 440 170</b>	<b>2 048 305</b>

# Annexe H – Responsabilités du conseil d'administration

Le conseil d'administration s'acquitte notamment des responsabilités suivantes :

- Nommer le président-directeur général;
- Veiller à ce que le cabinet dispose d'un plan stratégique adéquat et surveiller l'orientation du cabinet à l'égard de ce plan;
- Évaluer chaque année le rendement du président-directeur général, approuver ses objectifs pour l'année suivante et revoir son régime de rémunération;
- Recevoir et examiner les informations présentées par le président-directeur général sur une base continue;
- Établir et contrôler les politiques du cabinet;
- Entendre les appels des associés comme il est prévu aux termes du contrat de société et des politiques du conseil d'administration;
- Superviser la gouvernance financière et culturelle du cabinet, notamment en donnant l'exemple en matière de culture et d'éthique;
- Établir des normes conformes ou supérieures aux exigences réglementaires en matière de qualité, d'indépendance et de responsabilités commerciales, et en assurer la surveillance;
- Passer en revue les états financiers mensuels et approuver les états financiers annuels;
- Examiner et approuver les calculs et la répartition des bénéfices;
- Approuver le budget annuel et les plans d'affaires du cabinet;
- Nommer les membres du comité des candidatures et d'autres comités conformément aux politiques du conseil d'administration;
- Diriger les assemblées générales annuelles et les assemblées extraordinaires.

# Annexe I – Compétences et connaissances sur lesquelles est fondé le recrutement des membres du conseil d'administration

Ce tableau définit les compétences et les connaissances qui renforcent le conseil d'administration de BDO Canada.

Catégorie	Description des compétences et des connaissances
<b>Évaluation et gestion des risques</b>	Connaissances permettant de déterminer les risques à l'échelle de l'entreprise et de veiller à ce que la direction ait mis en place les systèmes appropriés pour les gérer.
<b>Technologies, analyse de données, numérique, IA et cybersécurité</b>	Compréhension de l'utilisation des outils et des capacités numériques pour favoriser et améliorer le rendement du cabinet ainsi que de l'incidence de ceux-ci sur les gens, les processus et les autres outils, y compris les contrôles visant à protéger les systèmes, les réseaux, les programmes, les appareils et les données contre les cyberattaques.
<b>Gestion organisationnelle</b>	Compréhension de la conception et de la gestion organisationnelle, y compris la planification de la relève et la culture. Connaissances en gouvernance des innovations et en gestion efficace du changement, en mobilisation des parties prenantes ainsi qu'en conception et en excellence opérationnelles.
<b>Stratégies en matière de talents et connaissances en ressources humaines et en évaluation du rendement de la haute direction</b>	Compréhension et connaissance des stratégies en matière de ressources humaines et des éléments à prendre en compte pour le recrutement des talents clés, la structure de rémunération et l'évaluation du rendement.
<b>Activités commerciales, entreprises, planification stratégique</b>	Connaissances en planification commerciale, organisationnelle et stratégique, évaluation et mise en œuvre d'un plan stratégique. Capacités stratégiques et capacités d'exécution avérées.
<b>Conseil d'administration, gouvernance, direction</b>	Expérience d'administrateur au sein d'un grand conseil d'administration, de président de comité ou de titulaire d'un poste de direction officiel.
<b>Cadres réglementaires</b>	Connaissance de l'environnement réglementaire, des modifications à la réglementation et des autres aspects réglementaires qui ont une incidence sur le cabinet et ses services.
<b>Enjeux ESG</b>	Compréhension des normes environnementales, sociales (y compris des questions en matière de diversité, d'équité et d'inclusion) et de gouvernance concernant les activités de l'entreprise.
<b>Connaissance ou expérience de la culture des peuples autochtones</b>	Connaissance et expérience du travail en collaboration avec les communautés autochtones et au sein de celles-ci ainsi que des considérations actuelles et à venir pour les peuples autochtones.
<b>Mobilisation des clients</b>	Expérience relative au ciblage des marchés, pensée conceptuelle, connaissances en matière d'expérience client, de commerce électronique, de segmentation et d'analyse de la clientèle, de valeur des clients et de proposition.
<b>Gestion de crise</b>	Expérience d'une crise en milieu de travail et de ses répercussions sur l'entreprise, les clients et les gens.
<b>Fusions-acquisitions</b>	Expérience en fusions-acquisitions.
<b>Connaissances comptables et financières</b>	Compréhension de la gestion des opérations financières, des états financiers, de l'audit et d'autres questions liées aux finances.

# Annexe J – Comités du conseil d'administration

L'annexe J présente les mandats et la composition des comités du conseil d'administration.

## Comité de surveillance financière

Les principaux mandats du comité de surveillance financière sont les suivants :

1. Orienter le conseil d'administration sur les questions d'information et de gestion financières et lui faire des recommandations à cet égard;
2. Offrir de l'encadrement relativement aux questions qui sont essentielles à la promotion de l'intégrité financière du processus des rapports de gestion;
3. Surveiller le rendement financier de BDO.

Le président-directeur général et le président du conseil d'administration sont invités à toutes les réunions du comité.

Le président du conseil d'administration nomme le président et les membres de ce comité. Sa composition est la suivante :

### Président du comité



**DARYL MADUKE**  
Associé, Services en fiscalité

### Membres du conseil d'administration



**JAMESON BOUFFARD**  
Associé, Services en certification



**ALLAN PAYNE**  
Associé, Services aux entreprises



**DAVID VELD**  
Associé, Services en certification

Les membres de la haute direction et les autres personnes présentes sur invitation du comité peuvent comprendre les suivants :

### Membres de la haute direction et autres personnes



**DAVE SIMKINS**  
Chef de l'exploitation



**JOE DOBSON**  
Directeur des finances

# Annexe J – Comités du conseil d'administration (*suite*)

L'annexe J présente les mandats et la composition des comités du conseil d'administration.

## Comité de la gouvernance et des risques

Les principaux mandats du comité de la gouvernance et des risques sont les suivants :

1. Aider le conseil d'administration à s'acquitter de ses responsabilités de surveillance des risques;
2. Veiller à ce qu'un examen et une mise à jour périodiques du contrat de société, des politiques du conseil d'administration et des politiques opérationnelles soient réalisés;
3. Contrôler et bonifier le tableau des compétences du conseil d'administration;
4. Assumer d'autres fonctions établies par le conseil d'administration.

Le président-directeur général et le président du conseil d'administration sont invités à toutes les réunions du comité.

Le président du conseil d'administration nomme le président et les membres de ce comité, dont la composition est la suivante :

### Présidente du comité



**JANET BOYLE**  
Membre indépendante du conseil d'administration

### Membres du conseil d'administration



**JENNIFER DUNN**  
Associée, Services en fiscalité



**KELLY HAGEN**  
Associée, Services-conseils



**BOB MCMAHON**  
Associé, Services en certification

Les membres de la haute direction et les autres personnes présentes sur invitation du comité peuvent comprendre les suivants :

### Membres de la haute direction et autres personnes



**AMY PROVVISIONATO**  
Chef de la gestion des risques



**CHRISTINA PORRETTA**  
Chef des affaires juridiques

# Annexe J – Comités du conseil d’administration (*suite*)

L’annexe J présente les mandats et la composition des comités du conseil d’administration.

## Comité sur les talents et la culture

Le comité sur les talents et la culture a pour mandat d’aider le conseil d’administration à s’acquitter de ses responsabilités de surveillance à l’égard des objectifs suivants :

1. Améliorer les pratiques relatives à la gestion des talents, notamment la stratégie en matière de ressources humaines, la mobilisation des employés et la culture;
2. Fournir des commentaires sur la relève et valoriser la gestion des talents;
3. Réviser la rémunération des associés et formuler des recommandations à cet effet;
4. Réviser la rémunération des membres de la haute direction et formuler des recommandations à cet effet, notamment en ce qui concerne l’évaluation du rendement;
5. Évaluer les risques liés à la gestion des talents.

Le président-directeur général et le président du conseil d’administration sont invités à toutes les réunions du comité.

Le président du conseil d’administration nomme le président et les membres de ce comité, dont la composition est la suivante :

### Présidente du comité



**JENNIFER DUNN**  
Associée, Services en fiscalité

### Membres du conseil d’administration



**KELLY HAGEN**  
Associée, Services-conseils



**CHERYL HUGILL**  
Associée, Services aux entreprises



**DARYL MADUKE**  
Associé, Services en fiscalité

Les membres de la haute direction et les autres personnes présentes sur invitation du comité peuvent comprendre les suivants :

### Membres de la haute direction et autres personnes



**KERRI PLEXMAN**  
Associée directrice, Talents et culture

# Annexe J – Comités du conseil d'administration (*suite*)

L'annexe J présente les mandats et la composition des comités du conseil d'administration.

## Comité de stratégie et d'exécution

Le comité de stratégie et d'exécution est un comité spécial créé en 2022 à la suite de la nomination du nouveau président-directeur général. Il a pour objectif principal d'aider le conseil d'administration à s'acquitter de ses responsabilités de surveillance dans le contexte de l'approbation du plan stratégique de BDO et à surveiller l'orientation du cabinet à l'égard de ce plan.

Le président-directeur général et le président du conseil d'administration sont invités à toutes les réunions du comité.

Les associés directeurs et d'autres personnes seront invités aux réunions du comité au besoin.

Le président du conseil d'administration nomme le président et les membres de ce comité, dont la composition est la suivante :

### Présidente du comité



**CHERYL HUGILL**  
Associée, Services aux entreprises

### Membres du conseil d'administration



**JEAN DESGAGNÉ**  
Membre indépendant



**BOB MCMAHON**  
Associé, Services en certification



**DAVID VELD**  
Associé, Services en certification

Les membres de la haute direction et les invités du comité peuvent comprendre les personnes suivantes :

### Membres de la haute direction et autres personnes



**DAVE SIMKINS**  
Chef de l'exploitation



**NICK LANE**  
Chef du personnel

Nous vous remercions d'avoir pris le temps de prendre connaissance de notre rapport ESG. Nous sommes fiers d'adopter des pratiques commerciales responsables qui incarnent notre engagement inébranlable à prendre en compte les enjeux ESG et à offrir un monde de possibilités à nos gens, à nos clients et à notre cabinet. Si vous avez des questions ou souhaitez parler à l'un des membres de notre équipe, n'hésitez pas à communiquer avec nous.

**Kerri Plexman**

Associée directrice, Talents et culture  
[kplexman@bdo.ca](mailto:kplexman@bdo.ca)

**Glory Keong**

Directrice principale, Solutions en matière  
de facteurs ESG, Stratégie du cabinet  
[gkeong@bdo.ca](mailto:gkeong@bdo.ca)

**À propos de BDO**

BDO Canada s.r.l./S.E.N.C.R.L. est un chef de file des services professionnels aux clients de divers secteurs et segments. Depuis plus de 100 ans, notre équipe est présente au sein des collectivités de partout au Canada, leur offrant une vaste gamme de services en matière de certification, de fiscalité et de conseils fondés sur ses connaissances approfondies des différents secteurs. Comptant plus de 5 000 employés dans 100 bureaux au Canada et plus de 1 800 bureaux dans 164 pays, BDO est en mesure de répondre aux besoins de ses clients à l'échelle nationale et internationale.

Certification | Comptabilité | Fiscalité | Services-conseils  
[www.bdo.ca](http://www.bdo.ca)