



Rapport annuel sur les critères environnementaux, sociaux et de gouvernance :

La création d'une valeur durable

Table des matières

INTRODUCTION	3	RESPONSABILITÉ SOCIALE	26	ANNEXES	63
Reconnaissance territoriale	3	Aperçu	27	Annexe A – Tableau de l'IBC présenté au FEM	64
Message de notre président-directeur général	4	Diversité, équité et inclusion	28	Annexe B – Définitions des indicateurs	68
Message de notre chef national du développement durable et des facteurs ESG	5	Santé et bien-être	36	Annexe C – Objectifs de développement durable des Nations Unies	70
Survol	6	Apprentissage et perfectionnement	39	Annexe D – Projet d'inventaire des gaz à effet de serre	71
À notre sujet	8	Répercussions sur les collectivités	41	Annexe E – Programmes de formation sur la diversité, l'équité et l'inclusion	73
Aperçu de nos services	10	Innovation au service de la croissance	45	Annexe F – Lauréates des prix WISE	74
Stratégie pour exploiter le plein potentiel des solutions ESG	12	GOVERNANCE	48	Annexe G – Sommaire des données sociales	75
Aperçu de 2022	15	Aperçu	49	Annexe H – Programmes et initiatives en matière de santé et de bien-être	77
Membre du Sustainability Movement, une initiative de BDO Global	16	Principes de gouvernance	50	Annexe I – Apprentissage et perfectionnement : moyenne d'heures de formation	78
ENVIRONNEMENT	19	Structure de gouvernance de BDO Canada	51	Annexe J – Vitalité communautaire et sociale	79
Aperçu	20	Comportement éthique, responsabilité juridique et conformité réglementaire	56	Annexe K – Compétences et connaissances sur lesquelles est fondé le recrutement des membres du conseil d'administration	80
Objectifs climatiques	21	Surveillance des occasions et des risques	58	Annexe L – Comités du conseil d'administration	81
		Protection des données	61		



Introduction

Reconnaissance territoriale

BDO Canada reconnaît le territoire autochtone sur lequel il a été fondé. L'histoire de notre cabinet commence en territoire visé par le Traité n° 1, qui comprend les terres ancestrales des peuples anichinabés et la patrie de la nation métisse.



Message de notre président-directeur général



Dans un monde où la réussite se mesure bien souvent en fonction des résultats que l'on obtient, j'ai toujours été convaincu que le chemin parcouru revêt autant d'importance que la destination. Ce sont les défis surmontés, les progrès réalisés et les leçons tirées de nos expériences qui façonnent la trace que nous laissons. Cette vision, qui s'applique à plusieurs aspects de notre vie personnelle et professionnelle, convient particulièrement en matière de développement durable.

Le présent rapport environnemental, social et de gouvernance (« ESG ») de BDO constitue un jalon important; il témoigne de notre engagement inébranlable envers nos gens, nos clients, notre cabinet et notre planète. Il fait état de l'évolution réfléchie et progressive du cabinet en vue d'assurer un avenir meilleur, ce qui concorde avec sa vision : **offrir un monde de possibilités à nos gens, à nos clients et à notre cabinet.** J'ai le désir profond de changer les choses et de créer un modèle d'affaires qui continuera d'assurer la pérennité de notre cabinet.

À bien des égards, 2022 a été une année de transition pour notre cabinet, notamment en raison de ma nomination officielle à titre de président-directeur général (« PDG ») de BDO Canada. Dans le cadre de cette transition, nous avons annoncé la composition de la nouvelle équipe de direction et avons amorcé un processus visant à définir l'orientation stratégique du cabinet. L'innovation est au cœur de nos priorités et nous veillons à demeurer tournés vers l'avenir tout en nous concentrant sur l'influence que nous voulons avoir au quotidien. Pour ce faire, nous mettons en place

des stratégies et posons des gestes précis axés sur la diversité, l'équité et l'inclusion de même que sur l'environnement.

Bien que notre cabinet ait toujours prêté une attention particulière aux enjeux ESG, c'est la première fois que nous mobilisons toutes nos ressources pour intégrer la responsabilité sociale à notre planification stratégique. Je suis extrêmement fier de notre engagement commun.

Qu'il s'agisse de prendre des mesures concrètes pour réduire notre empreinte carbone ou de mettre en place des programmes pour favoriser un environnement de travail diversifié, équitable et inclusif pour nos gens, nous sommes fiers de nos réalisations et nous nous engageons à en faire toujours plus. Chaque geste intentionnel nous permet de construire une base solide à l'égard des enjeux ESG au sein de notre cabinet. Notre équipe travaille sans relâche pour s'assurer que nous contribuons à la création d'un avenir de possibilités.

Si 2022 a été une année de transition, 2023 est une année de transformation pour BDO Canada. Bien que notre culture de travail axée sur les objectifs favorise et intègre déjà les critères ESG fondamentaux, nous nous efforçons d'élever la barre en matière de responsabilité sociale en prenant des initiatives concrètes soutenues par des politiques et des technologies de pointe.

L'intégration du développement durable à notre stratégie de base nous permet de repenser la façon dont nous faisons les choses, de transformer notre cabinet pour le rendre plus résilient et novateur,

de veiller à notre réussite à long terme et de nous assurer d'avoir une influence positive sur la société et nos activités. Voilà notre état d'esprit pour l'année à venir, alors que nous continuerons de prendre des mesures audacieuses pour atteindre nos objectifs et effectuer des changements positifs.

Les progrès réalisés par BDO au cours des cent dernières années m'inspirent, et j'aspire à ce que notre cabinet continue d'évoluer, de prendre de l'expansion et d'innover au cours du prochain siècle. Grâce à notre feuille de route ambitieuse, je vois un potentiel illimité pour nos gens, nos clients, notre cabinet ainsi que pour de plus nombreuses parties prenantes qui sont touchées par les décisions que nous prenons en tant que cabinet.

Je suis heureux d'avoir l'occasion d'expliquer davantage ce que nous faisons chez BDO Canada par l'entremise du présent rapport. Alors que notre cabinet poursuit son parcours vers le développement durable, nous restons déterminés à prendre aujourd'hui des décisions qui nous rendront fiers demain.

Le président-directeur général,
Bruno Suppa

A stylized, handwritten signature in black ink, consisting of a large, flowing 'S' followed by a horizontal line extending to the right.

Message de notre chef national du développement durable et des facteurs ESG



En tant que premier chef national des Solutions en matière de facteurs ESG, je me sens privilégié de gérer un programme percutant axé sur le développement durable au sein d'un cabinet qui croit sincèrement en la valeur des enjeux ESG et qui cherche à changer les choses. Je travaille depuis vingt ans dans le secteur du développement durable et jamais jusqu'à présent je n'ai vu les circonstances être aussi favorables. En raison de son engagement à l'égard du développement durable, BDO Canada entreprend une ambitieuse démarche en matière d'enjeux ESG, et nous sommes fiers de la présenter à nos parties prenantes par l'entremise du présent rapport.

Pourquoi le développement durable est-il important pour moi? D'un point de vue personnel, étant père de deux filles de 14 ans, je crois sincèrement que nous avons tous la responsabilité de protéger notre planète afin d'assurer un avenir meilleur aux générations à venir. D'un point de vue professionnel, je crois aussi que nous avons une responsabilité d'agir. C'est pourquoi je suis heureux de vous faire part de ce que BDO Canada a accompli à l'égard des enjeux ESG. Nombreux sont ceux qui connaissent BDO principalement en tant que cabinet d'audit, de fiscalité et de services-conseils. Or, nous sommes également une entité innovante, progressiste et déterminée à changer les choses. Le présent rapport définit notre orientation en matière de développement durable et présente notre cabinet, nos gens et notre engagement indéfectible envers ce concept.

Les efforts visant à améliorer l'environnement de travail de nos gens, à protéger la planète et à maintenir une gouvernance solide font depuis longtemps partie des principes directeurs de notre cabinet. Ce qui est nouveau, c'est notre engagement à documenter les progrès que nous faisons pour atteindre ces objectifs et à en rendre compte. En 2022, nous avons défini nos priorités au moyen d'un processus robuste de mobilisation de nos parties prenantes. Cela nous a permis d'officialiser notre stratégie et de structurer les initiatives de développement durable dans lesquelles notre cabinet investit depuis de nombreuses années. Les normes relatives aux critères ESG continuent d'évoluer, et nous demeurons fermement déterminés à nous y adapter et à progresser en fonction de celles-ci.

Toujours en 2022, pour la première fois, nous nous sommes concentrés sur la collecte des données nécessaires pour quantifier nos émissions de gaz à effet de serre (« GES »). Nous visons maintenant à renforcer nos efforts climatiques et commencerons à mettre en œuvre des initiatives de réduction des émissions de carbone pour atteindre notre objectif de carboneutralité.

Nos gens sont la force motrice de notre réussite à titre de cabinet de services professionnels et de défenseur des enjeux ESG. Nous veillons à leur bien-être et les aidons à atteindre de nouveaux sommets. À cet effet, nous avons nommé des chefs de piliers dévoués à la diversité, à l'équité et à l'inclusion qui soutiennent les groupes autochtones, les personnes handicapées, les groupes racisés, les femmes et la communauté LGBTQ2S+, communauté à laquelle je m'identifie personnellement.

Chez BDO, nous faisons de la transformation organisationnelle une priorité stratégique. À mesure que nous progressons dans notre démarche ESG, nous acquérons une expérience et un savoir-faire inestimables et nous nous engageons à transmettre nos connaissances de même que nos meilleures pratiques aux autres entreprises pour les guider dans leur propre transformation.

Le chef national, Solutions en matière de facteurs ESG,
Pierre Taillefer

Survol

Importance du développement durable pour BDO Canada

Le développement durable est une priorité stratégique pour BDO Canada et un élément essentiel de nos activités. Nous nous engageons dans diverses initiatives ESG depuis plus de cent ans et nous nous affairons maintenant à intégrer à notre stratégie ainsi qu'à nos activités les risques et les occasions en constante évolution liés aux facteurs ESG.

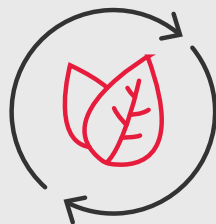
Puisque le développement durable est un processus de croissance et d'évolution, les priorités et l'orientation du cabinet en matière de développement durable établies dans le présent rapport seront bonifiées sur une base annuelle.

Grâce à un engagement important et à l'adoption de meilleures pratiques ESG, nous sommes sur la bonne voie pour soutenir une transition vers une planète plus durable, créer un milieu de travail inclusif et diversifié qui accorde la priorité à nos gens et redonner à nos collectivités. Ce faisant, notre objectif est de devenir un chef de file en la matière et d'inspirer un mouvement soutenu de développement durable.

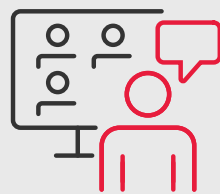


Forces mondiales derrière notre stratégie ESG

Notre programme ESG est guidé par quatre phénomènes marquants qui façonnent les marchés et le paysage du développement durable et qui exigent un engagement proactif.



Changements climatiques



COVID-19



Diversité, équité et inclusion



Transformation numérique et innovation

Incidence sur les marchés

Si elles ne sont pas atténuées, les répercussions physiques et transitoires des changements climatiques ont le potentiel de causer des dommages sans précédent dans le monde entier.

Nous continuons de ressentir les effets considérables de la pandémie de COVID-19, qui a mis en lumière l'importance d'investir dans les solutions ESG pour veiller à la résilience des entreprises et au respect des intérêts des parties prenantes.

Le racisme systémique et les préjugés inconscients empêchent encore les groupes sous-représentés de prospérer et d'atteindre leur pleine capacité.

Les technologies ne cessent de changer fondamentalement la façon dont les entreprises exercent leurs activités et offrent une valeur durable. Innover pour mieux tirer parti des capacités numériques s'avère essentiel pour s'adapter à l'évolution rapide du paysage commercial.

Stratégie de BDO Canada

Grâce à notre objectif de carboneutralité d'ici 2050 et à notre engagement à réduire de moitié nos émissions de carbone d'ici 2030, nous promouvons une croissance économique durable. En prenant des mesures audacieuses dès à présent, nous pouvons gérer nos risques liés aux changements climatiques et créer des occasions par l'entremise de l'innovation technique.

Nous continuons d'accorder la priorité à la santé et à la sécurité de nos gens, de nos clients et des collectivités au sein desquelles nous exerçons nos activités. Nous avons fait d'importants investissements dans notre infrastructure numérique pour fournir à nos employés des conditions de travail flexibles, ce qui concorde avec notre objectif de réduction de notre empreinte carbone.

Nous nous sommes fixé des objectifs mesurables en vue d'accroître la diversité au sein de nos postes de direction. Notre objectif est d'atteindre la parité entre les sexes et une représentation de 30 % des piliers de la diversité combinés. Nous sommes fiers d'annoncer que 44 % des membres de l'équipe de la haute direction sont des femmes et que 37,5 % font partie d'autres groupes en quête d'équité. De plus, en collaboration avec les chefs de nos piliers de la diversité, de l'équité et de l'inclusion, qui soutiennent les peuples autochtones, les personnes handicapées, les groupes racisés, les femmes et la communauté LGBTQ2S+, nous continuons d'offrir des programmes d'éducation et de sensibilisation pour favoriser la réussite des groupes sous-représentés au sein de BDO.

Notre cabinet a accéléré sa stratégie numérique en adoptant des technologies émergentes tout en veillant à la confidentialité des données, en repensant ses processus d'affaires et en modifiant ses structures organisationnelles dans le but d'améliorer son offre de services aux clients.

Conformément à notre engagement de créer des solutions et des méthodes de travail qui ont des retombées concrètes, nous avons mis sur pied une équipe dédiée à l'innovation et au changement. Cette équipe favorise le maintien d'une culture axée sur la curiosité en encourageant, en explorant et en mettant en œuvre les nouvelles idées qui créent de la valeur pour nos clients et qui s'inscrivent dans une démarche de développement durable..

À notre sujet

BDO Canada en chiffres

Portrait de BDO Canada

BDO Canada est un chef de file des services professionnels aux clients de toutes tailles actifs dans divers secteurs, et ce, depuis plus de cent ans. Au sein du réseau international de BDO, nous pouvons offrir des services transfrontaliers continus et uniformes aux clients ayant des besoins à l'échelle mondiale.

Nos professionnels offrent des solutions et des services spécialisés qui sont à la fois pertinents, adaptables et durables. Qu'il s'agisse de réaliser un audit, de préparer une évaluation de la cybersécurité, d'élaborer des stratégies intégrées en matière de facteurs ESG ou d'offrir des services de comptabilité en infonuagique reposant sur des solutions de pointe, nous faisons de la qualité la pierre angulaire de nos travaux.

Principales gammes de services

- Services en audit et en certification
- Services en fiscalité
- Services aux entreprises
- Services-conseils

Revenus



871 M\$¹

Nombre d'associés



484

Nombre d'employés



4 882

Bureaux



113

¹ Sauf indication contraire, tous les montants sont exprimés en dollars canadiens.

Statistiques de BDO Canada à jour en date du 31 décembre 2022

Nos équipes des **Services en audit et en certification** fournissent aux clients des points de vue précieux à l'égard de leurs informations financières et veillent à ce que celles-ci soient conformes à la réglementation à chaque étape du cycle de vie de leur entreprise. Nos équipes réalisent également des missions d'audit et d'examen.

Nos professionnels des **Services en fiscalité** aident les clients à respecter leurs obligations réglementaires, à gérer efficacement leur charge fiscale et à se retrouver dans la réglementation complexe canadienne et étrangère. Chapeautés par les associés, nos professionnels tirent profit 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.

Fortes de leur vaste connaissance des enjeux sectoriels, de la réglementation et de la dynamique des marchés, les équipes des **Services-conseils** de BDO offrent des services sur mesure aux clients de toutes tailles.

Nos professionnels des **Services aux entreprises** tirent profit de connaissances sectorielles, de renseignements fondés sur des données ainsi que de plateformes et 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.

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 en matière de développement durable. Grâce à leurs connaissances approfondies, nous les aidons à adopter une démarche pratique et à intégrer les critères ESG à leurs activités commerciales.



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

- Nos gens et nos clients nous tiennent à cœur.
- 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 nous préconisons une approche collaborative.

Aperçu de nos services



La liste de services présentée ci-dessous n'est pas exhaustive. Nous offrons un large éventail de services sur mesure visant à répondre aux besoins particuliers de nos clients.

Pour découvrir l'étendue de nos services, nous vous invitons à [communiquer avec nous](#) directement ou à [visiter notre site Web](#).

Services

Services en audit et en certification	BDO Droit	Services aux entreprises	Services-conseils en finance	Services-conseils en gestion
<ul style="list-style-type: none"> Services-conseils en comptabilité Services en matière de marchés financiers pour les sociétés ouvertes Services de certification de tiers 	<ul style="list-style-type: none"> Droit des affaires Droit de l'immigration Résolution de litiges et de différends fiscaux Testaments, successions et fiducies 	<ul style="list-style-type: none"> Services de gestion financière et de contrôle Services de comptabilité en infonuagique Services liés aux informations financières et aux déclarations de revenus Services de la paie 	<ul style="list-style-type: none"> Services-conseils en restructuration et redressement d'entreprises Services-conseils transactionnels Services en juricomptabilité, Litiges et enquêtes 	<ul style="list-style-type: none"> Services-conseils en risque Services-conseils en création de valeur, analyses et stratégies Services-conseils en évaluations et modèles

Solutions à l'endettement personnel	Services en fiscalité	Services-conseils en technologie
	<ul style="list-style-type: none"> Services liés aux douanes et au commerce international Services en fiscalité canadienne Services en fiscalité pour les personnes expatriées Services en matière de taxes indirectes Services en fiscalité internationale 	<ul style="list-style-type: none"> Services de gestion privée Services en matière d'impôts fonciers Services en RS&DE et incitatifs gouvernementaux Services liés aux transactions fiscales Services en matière de prix de transfert Services en fiscalité américaine

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

Statistiques de BDO Global

Portrait de BDO Global

Aujourd'hui, BDO est le cinquième cabinet d'experts-comptables et de conseillers en importance au monde. Il offre une gamme complète de services de haute qualité fournis par des professionnels chevronnés.

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. Le réseau mondial de BDO couvre 164 pays et territoires et compte plus de 111 307 personnes travaillant dans 1 803 bureaux.

Revenus



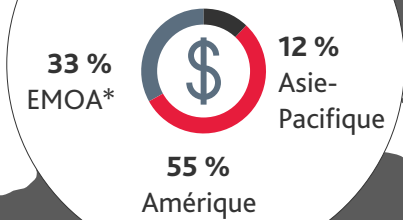
12,8 G\$ US

Nombre
d'employés



111 307

Revenus par région
(en pourcentage)



*Europe, Moyen-Orient et Afrique

Bureaux



1 803

Pays et
territoires



164

Statistiques de BDO Global à jour en date
du 20 septembre 2022

Stratégie pour exploiter le plein potentiel des solutions ESG

L'approche de BDO en matière de développement durable repose sur quatre grands piliers établis en fonction des phénomènes indiqués précédemment, de leur incidence sur les marchés ainsi que des conclusions d'une évaluation que nous avons réalisée pour définir les enjeux ESG les plus importants pour notre cabinet. À l'aide de ces informations, nous avons établi une stratégie qui, selon nous, nous permettra d'obtenir les meilleurs résultats possibles. Ces piliers sont les suivants :



1. Engagement social

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.



2. Mesures environnementales

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 et la carboneutralité d'ici 2050.



3. Structure de gouvernance

Maintien d'une structure de gouvernance solide qui intègre des pratiques exemplaires permettant de susciter la confiance.



4. Soutien aux clients

Respect des valeurs que nous promouvons et soutien aux clients dans leur parcours vers le développement durable grâce à des solutions en matière de facteurs ESG offertes à des entreprises actives dans une variété de secteurs et de régions.

[Consulter l'annexe A pour obtenir de plus amples renseignements sur le tableau de l'IBC présenté au FEM.](#)



Pour montrer notre engagement à devenir un chef de file en matière de développement durable, nous avons harmonisé notre rapport avec le cadre de l'IBC présenté au FEM ([voir l'annexe A](#) – Tableau de l'IBC présenté au FEM) et déterminé les enjeux ESG prioritaires en consultant nos principales parties prenantes et en travaillant de concert avec elles.

Bien que nous ayons établi des indicateurs et des cibles de base pour certaines composantes ESG, le présent rapport nous aura permis de définir la stratégie du cabinet en matière de développement durable et notre approche d'intégration des critères ESG à nos activités.

Mobilisation des parties prenantes et enjeux ESG prioritaires

Le présent rapport ESG est le moyen officiel utilisé par BDO Canada pour montrer son engagement envers le développement durable. En fournissant des données et en jetant un éclairage sur les enjeux les plus importants, nous souhaitons renforcer la confiance et faire valoir notre volonté d'influencer positivement l'économie, l'environnement, nos gens et la société en général.

Pour déterminer nos enjeux ESG prioritaires, nous avons analysé certains rapports ESG, réalisé une étude de marché exhaustive et consulté plus de mille participants. Afin de nous assurer d'obtenir des points de vue représentatifs, nous avons sélectionné les participants en nous fondant sur les critères suivants : emplacement géographique, influence, diversité, secteur d'activité et fiabilité.

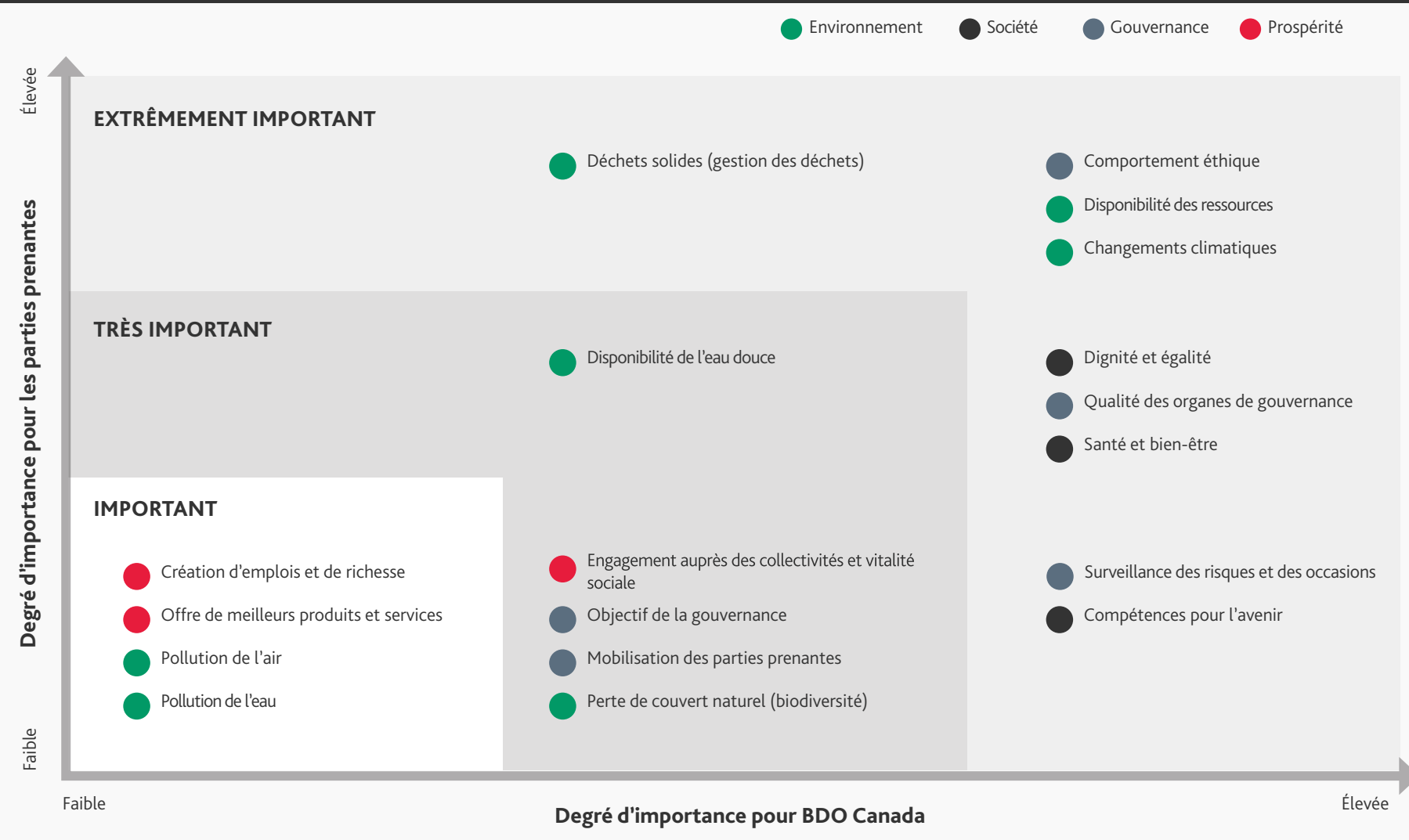
Au nombre des participants externes consultés se trouvaient des fournisseurs, des universitaires et des clients. Le groupe des participants internes était quant à lui composé de notre équipe de direction, d'associés et d'employés, d'homologues d'autres pays, de membres de BDO Global et de spécialistes du domaine.

Les différents points de vue ont été obtenus grâce à une combinaison de sondages, d'ateliers et de recherches informatiques ainsi qu'à une analyse des tendances du marché, tant à l'échelle nationale que mondiale. Nous avons utilisé un processus de pointage pour déterminer la priorité des enjeux, les avons évalués objectivement, puis avons établi la matrice d'importance relative suivante, qui illustre les priorités ESG du cabinet. Nous avons l'intention de continuer à collaborer avec les parties concernées pour veiller à ce que les enjeux ESG émergents soient définis et intégrés à notre stratégie tout au long de notre parcours en matière de développement durable.

[Consulter l'annexe B pour les définitions des indicateurs fournies par l'IBC dans le cadre du FEM.](#)



Résultats de l'évaluation de l'importance relative



Harmonisation avec les objectifs de développement durable des Nations Unies

En 2015, les États membres des Nations Unies ont adopté 17 objectifs de développement durable. En 2022, nous avons ciblé sept de ces objectifs qui, selon nous, correspondent à la stratégie du cabinet et aux enjeux sur lesquels nos activités commerciales sont susceptibles d'avoir le plus d'influence. Nous présentons ci-dessous ces sept objectifs et le point de vue de nos gens sur chaque engagement.



« J'adore participer au programme En campagne contre la faim de mon bureau. C'est le moment de l'année que je préfère. C'est émouvant de voir notre personnel et nos clients se mobiliser pour le bien des collectivités. Je trouve incroyablement gratifiant de remettre un don à notre banque alimentaire locale à la fin de la campagne. Ce geste nous rappelle le travail accompli par le cabinet pour lutter contre l'insécurité alimentaire au Canada. »

Penny Simioni-Shipley,
adjointe administrative
principale, Service
d'administration



« Le remboursement des frais engagés dans le cadre du programme de santé et mieux-être de BDO m'a permis d'accorder la priorité à ma santé et à l'entraînement au cours des dernières années. J'ai pu investir dans de l'équipement de gym et il m'est maintenant possible de rester active même durant l'heure du dîner. BDO reconnaît l'importance de prendre soin de soi à l'extérieur du travail et fait le nécessaire pour que ses gens y arrivent. »

Claire Meek,
comptable intermédiaire,
Rapports financiers et
information



« J'ai eu l'occasion de prendre part au Programme de perfectionnement accéléré de BDO offert au personnel professionnel des Services-conseils. Ce programme s'est avéré très utile et m'a permis d'améliorer mes compétences en tant que jeune professionnel. Les nombreuses autres occasions d'apprentissage offertes à l'échelle du cabinet démontrent que BDO se soucie de la capacité de ses gens à progresser dans leur carrière et leur donne les outils nécessaires pour y parvenir. »

Michael Licursi,
consultant principal, Services-
conseils en risque



« En tant que femme travaillant dans un grand cabinet, les séances de mentorat en groupe destinées aux femmes auxquelles j'ai participé m'ont grandement outillée. Les femmes de l'équipe de direction de BDO savent d'expérience à quel point il peut être difficile de mener une carrière tout en faisant face à des préjugés liés au genre, en devant jongler avec le travail et la vie personnelle, etc. Elles m'ont donné des conseils pratiques que je compte intégrer à ma vie, tant sur le plan personnel que professionnel. »

Sharvani Murthy,
chef d'équipe, Services-conseils
en finance



« Mon travail quotidien consiste à répondre aux besoins en matière de conformité comptable des petites et moyennes entreprises et à ainsi leur permettre de se concentrer sur leur croissance et leur productivité. Je trouve très gratifiant de les retrouver année après année et de les voir prospérer et contribuer à l'économie d'une manière aussi concrète. »

Derrick Schoeffel,
directeur, Services aux
entreprises, Rapports financiers
et information



« J'ai eu l'honneur de participer à l'initiative d'idéation de BDO l'an dernier en mûrissant et en soumettant une idée de transformation numérique. En tenant compte de ces suggestions et en les mettant en œuvre, le cabinet encourage activement les membres du personnel de tous les échelons à contribuer à l'innovation dans leur milieu de travail. »

Robert Jardine,
comptable principal, Services en
audit et en certification



« Atteindre la carboneutralité d'ici 2050 et réduire nos émissions de moitié d'ici 2030 sont des objectifs prioritaires pour BDO. Nous avons une bonne compréhension du rôle que jouent les grandes entreprises dans la lutte contre les changements climatiques et nous nous engageons à faire notre part et à encourager nos clients à faire de même. »

Glory Keong,
directrice principale, Solutions
en matière de facteurs ESG,
Stratégie du cabinet

[Consulter l'annexe C pour de plus amples renseignements sur notre engagement à l'égard des objectifs des Nations Unies.](#)



Aperçu de 2022

Dans le cadre de ce rapport, nous avons classé nos activités de 2022 en fonction des piliers ESG, soit l'environnement, la société et la gouvernance. Les mesures que nous prenons forment la pierre angulaire de notre plan en matière de développement durable et guideront notre cabinet dans son objectif d'offrir un avenir durable à l'ensemble de ses parties prenantes.



Environnement

- BDO s'est engagé à atteindre la carboneutralité d'ici 2050.
- Nous avons adhéré à la Net Zero Financial Service Providers Alliance, regroupement mondial de prestataires de services financiers déterminés à soutenir l'objectif mondial de carboneutralité d'ici 2050, conformément à la volonté de limiter l'augmentation de la température mondiale à 1,5 °C au-dessus des niveaux préindustriels.
- Le cabinet est devenu membre d'une coalition canadienne d'associés qui appuient l'International Sustainability Standards Board (« ISSB »), conseil international sur les normes de durabilité nouvellement établi.

Société

- Nous nous sommes fixé pour objectif d'atteindre la parité entre les sexes et une représentation de 30 % des piliers de la diversité combinés au sein de nos postes de direction.
- Nous avons renforcé la diversité au sein de l'équipe de la haute direction : 44 % des postes sont maintenant occupés par des femmes et 37,5 %, par des personnes faisant partie d'autres groupes en quête d'équité.
- Le cabinet a créé des politiques, des programmes, des événements et des partenariats, en plus de faire appel à des conférenciers pour soutenir la reconnaissance de l'importance de la santé mentale.
- Le cabinet s'est associé à des fournisseurs externes de formation pour lancer cinq nouveaux programmes et initiatives de perfectionnement en leadership en 2022.
- Nous avons participé au programme En campagne contre la faim de Financement agricole Canada pour la 15^e année consécutive et avons amassé des dons d'une valeur totale de 252 320 \$.
- BDO a créé le service Innovation et changement, dédié à la création et à la mise en œuvre d'innovations ciblées.

Gouvernance

- Nous avons amélioré notre programme Gestion des risques d'entreprise.
- Nous avons déterminé que les compétences et l'expérience en matière d'enjeux ESG représentent des aptitudes essentielles au conseil d'administration.
- Nous nous sommes engagés à adopter des comportements éthiques rigoureux par l'entremise de notre politique de protection en cas de dénonciation et d'une formation donnée à l'échelle du cabinet.
- Nous avons diversifié les compétences de notre conseil d'administration en y ajoutant des membres externes.

Membre du Sustainability Movement, une initiative de BDO Global

Aperçu de l'initiative

Les cabinets membres 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 en matière de développement durable dans leur vie personnelle et professionnelle, y compris lors de la prestation de conseils aux clients.

Nous savons que la collaboration des employés est essentielle à la réussite de notre démarche. Ceux-ci souhaitent prendre part à nos engagements ESG et sont fiers de l'influence positive que notre cabinet exerce sur ses gens, ses collectivités et l'environnement.

Cette initiative continuera d'évoluer et de jouer un rôle fondamental dans notre **MISSION : aider les gens à réaliser leurs rêves.**



Stratégie axée sur les enjeux ESG

Le développement durable est au cœur de notre engagement à bâtir un avenir résilient et responsable. Nous intégrons continuellement les enjeux ESG à notre stratégie et à nos activités et, parallèlement, nous travaillons avec nos clients pour les soutenir dans leur démarche en la matière.

PROCHAINES ÉTAPES

Chez BDO, nous nous sommes donné pour objectif d'adopter une perspective de durabilité et d'appliquer les principes ESG à l'ensemble de nos activités.

Services aux clients

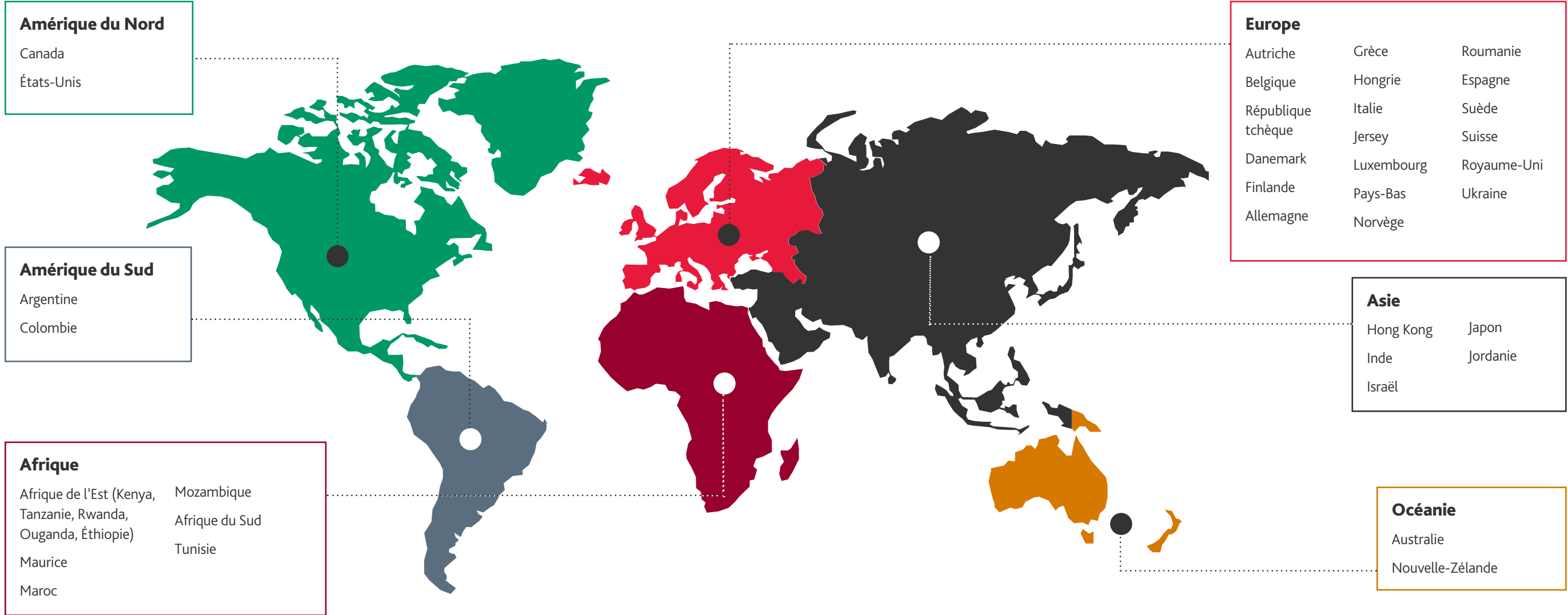
Nous conseillons nos clients en mettant le développement durable au premier plan. Nos équipes soutiennent les entreprises dans l'augmentation de leur rendement, de leur efficacité et de leur contribution à un avenir durable, et ce, grâce à une gamme de produits, de processus et d'outils qui facilitent l'atteinte de leurs objectifs en matière de développement durable, notamment en les aidant à remplir les conditions d'admission des programmes d'incitatifs gouvernementaux axés sur l'environnement.

Les entreprises informées savent qu'il ne s'agit plus de choisir entre un virage vert et la croissance des profits à long terme; le développement durable est la clé de la prospérité. Tant pour des raisons humanitaires que commerciales, il est impératif que les entreprises agissent dès maintenant et qu'elles reconnaissent les avantages d'une économie verte afin de faire ce qui s'impose pour la planète, d'assurer la résilience de l'économie canadienne aux changements climatiques et de saisir les occasions qui s'offrent à elles dans le cadre d'une telle transition.



Les entreprises informées savent qu'il ne s'agit plus de choisir entre un virage vert et la croissance des profits à long terme; le développement durable est la clé de la prospérité.

Ensemble des cabinets du réseau mondial de BDO qui favorisent le changement durable



Environnement



Aperçu

Chez BDO Canada, nous sommes fermement résolus à répondre au besoin urgent d'agir pour lutter contre les changements climatiques. En outre, nous croyons que nous avons une responsabilité partagée à l'égard de la préservation de notre planète et de nos ressources naturelles pour les prochaines générations. Nous avons l'intention d'approfondir notre engagement à cet égard et de communiquer des informations supplémentaires sur notre incidence environnementale à mesure que nous progresserons dans notre démarche ESG.

Pour soutenir BDO Canada et les autres cabinets membres dans leur virage vers la carboneutralité, BDO Global a mis sur pied le **Global Net Zero Forum**, conseil interne qui assure un encadrement à l'égard de la gouvernance et de l'expertise nécessaires à l'élaboration d'une stratégie visant à atteindre la carboneutralité.

BDO Canada travaille en étroite collaboration avec ce conseil pour harmoniser sa stratégie et ses activités canadiennes avec sa promesse d'atteindre la carboneutralité² d'ici 2050.

² Selon la Science-Based Targets Initiative, pour atteindre la carboneutralité, une entité doit :

- a) se fixer des cibles de réduction des émissions de 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 CO₂ résiduelles soit en réduisant ou en éliminant ses émissions directes (portée 1), soit en réduisant indirectement ses émissions par diverses mesures, par exemple l'achat de crédits de carbone pour des projets qui retirent du CO₂ de l'atmosphère.



Objectifs climatiques

Afin d'assurer un avenir plus propre et plus vert, le cabinet fait des efforts pour réduire ses émissions de moitié d'ici 2030 et atteindre la carboneutralité d'ici 2050. Ces efforts s'inscrivent dans l'objectif de limiter l'augmentation de la température mondiale à 1,5 °C au-dessus des niveaux préindustriels.

Pour y parvenir, nous avons commencé en 2022 à mesurer notre empreinte carbone et à évaluer nos émissions de portée 1³ et de portée 2⁴ au moyen de la méthodologie du Protocole des GES présentée à l'annexe D. Nous avons également entrepris la collecte et la communication de données sur nos principales catégories d'émissions de portée 3⁵. Nous nous réjouissons à l'idée de poursuivre ces travaux en 2023.

[Consulter l'annexe D pour connaître la méthodologie du Protocole des GES.](#)



³ Émissions de portée 1 : émissions directes de GES produites à partir de sources qui sont détenues ou contrôlées par une entité, par exemple les émissions générées par la combustion de générateurs ou de chaudières détenus ou contrôlés, etc.

⁴ Émissions de portée 2 : émissions indirectes de GES provenant de l'électricité, de la vapeur et de la climatisation achetées et consommées par une entité ou introduites autrement dans son périmètre organisationnel. Les émissions de portée 2 sont produites directement à l'installation où l'électricité est générée.

⁵ Émissions de portée 3 : autres émissions indirectes de GES qui découlent des activités d'une entité, mais qui proviennent de sources qu'elle ne possède pas ou ne contrôle pas, comme l'extraction et la production de biens et de services achetés et les déplacements des membres de son personnel.



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 visant à atteindre la carboneutralité d'ici 2050.

Empreinte carbone de BDO Canada

Notre empreinte carbone est calculée conformément aux normes de présentation de l'information du World Resources Institute (« WRI ») suivantes, qui sont reconnues à l'échelle internationale :

- *Protocole des gaz à effet de serre : Une norme de comptabilisation et de déclaration destinée à l'entreprise (édition révisée de 2015)*
- *GHG Protocol: Scope 2 Guidance (amendment to GHG Protocol) (2015)*
- *GHG Protocol: Corporate Value Chain (Scope 3) Accounting (2011)*
- *GHG Protocol: Technical Guidance for Calculating Scope 3 Emissions (version 1.0)*



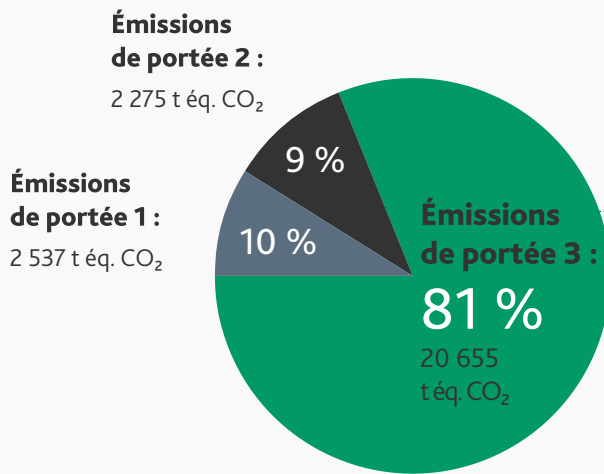
Estimation des émissions pour 2022

Période de référence

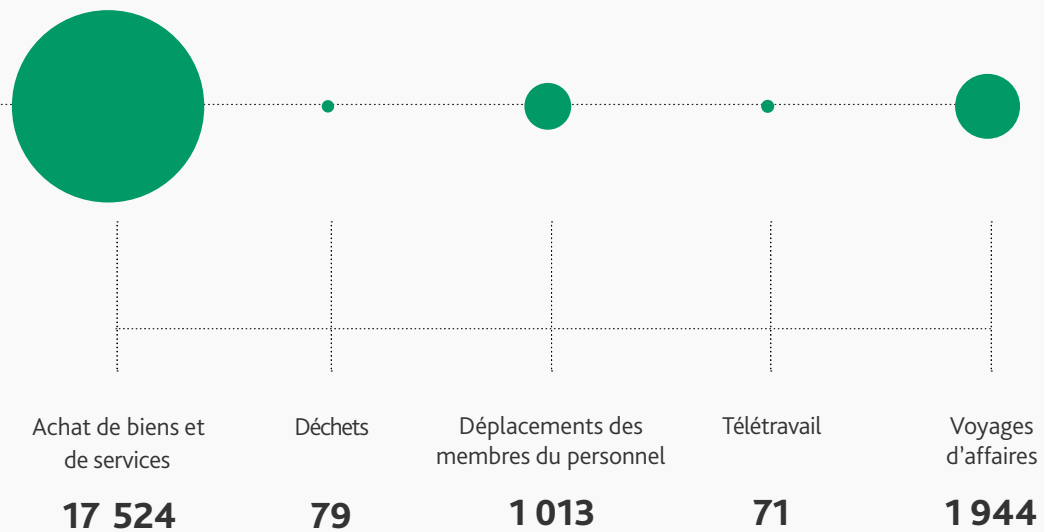
BDO Canada a choisi d'utiliser l'année civile (de janvier à décembre) comme période de référence et l'année 2022 comme première période de calcul des émissions.

Dans le cadre de ce processus, nous avons d'abord procédé à l'évaluation des émissions de GES de portée 1 et 2 provenant de nos activités canadiennes et de sources que nous contrôlons. Nos estimations ont été réalisées à partir des valeurs du potentiel de réchauffement planétaire pondérées sur une durée de cent ans présentées dans le cinquième rapport d'évaluation sur les changements climatiques du Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat en 2014. Les cinq principes de comptabilisation et de déclaration établis par le WRI (pertinence, exhaustivité, permanence, transparence et exactitude) sont à la base des méthodologies utilisées pour obtenir les estimations des émissions en question.

Répartition des émissions par portée



Les catégories d'émissions de portée 3 jugées les plus pertinentes et importantes en ce qui concerne les activités de BDO et leurs émissions respectives (en t éq. CO₂e) sont les suivantes :



Selon nos estimations, nos émissions de GES pour 2022 totalisent 25 467 t éq. CO₂* et sont majoritairement de portée 3.

*Émissions par t éq. CO₂ (tonnes d'équivalent en dioxyde de carbone)

LÉGENDE



Achat de biens et de services : émissions principalement attribuables à la prestation de services professionnels, au matériel informatique et aux logiciels, aux locaux et à leur entretien ainsi qu'aux fournitures de bureau



Déchets : émissions attribuables à l'élimination et au traitement des déchets produits dans le cadre des activités de BDO, y compris les déchets envoyés à un site d'enfouissement, les matières recyclables et les déchets organiques



Déplacements des membres du personnel : émissions générées par les membres du personnel qui se déplacent entre leur domicile et nos bureaux par des moyens de transport qui ne sont pas détenus ou contrôlés par BDO (p. ex., véhicules privés et transport en commun)



Télétravail : émissions générées par les membres du personnel dans le cadre du télétravail



Voyages d'affaires : émissions générées par les membres du personnel dans le cadre de déplacements ou de voyages d'affaires effectués par des moyens de transport qui ne sont pas détenus ou contrôlés par BDO, dont les transports ferroviaire, aérien et terrestre (sont inclus dans cette catégorie le stationnement, la circulation sur des autoroutes à péage, etc.)



PROCHAINES ÉTAPES

Puisque nous sommes un cabinet de services professionnels, la plupart de nos émissions proviennent de notre chaîne de valeur (émissions de portée 3) et nous nous attendons à ce qu'elle demeure notre source d'émissions la plus importante. Par ailleurs, nous nous affairons à recueillir des données sur nos principales catégories d'émissions de portée 3, soit les voyages d'affaires, les achats de biens et de services (y compris les biens d'équipement), les déplacements des membres du personnel et le télétravail. Pour le rapport de 2022, nous avons principalement utilisé une méthode basée sur les dépenses pour calculer les émissions de portée 3 attribuables à BDO Canada.

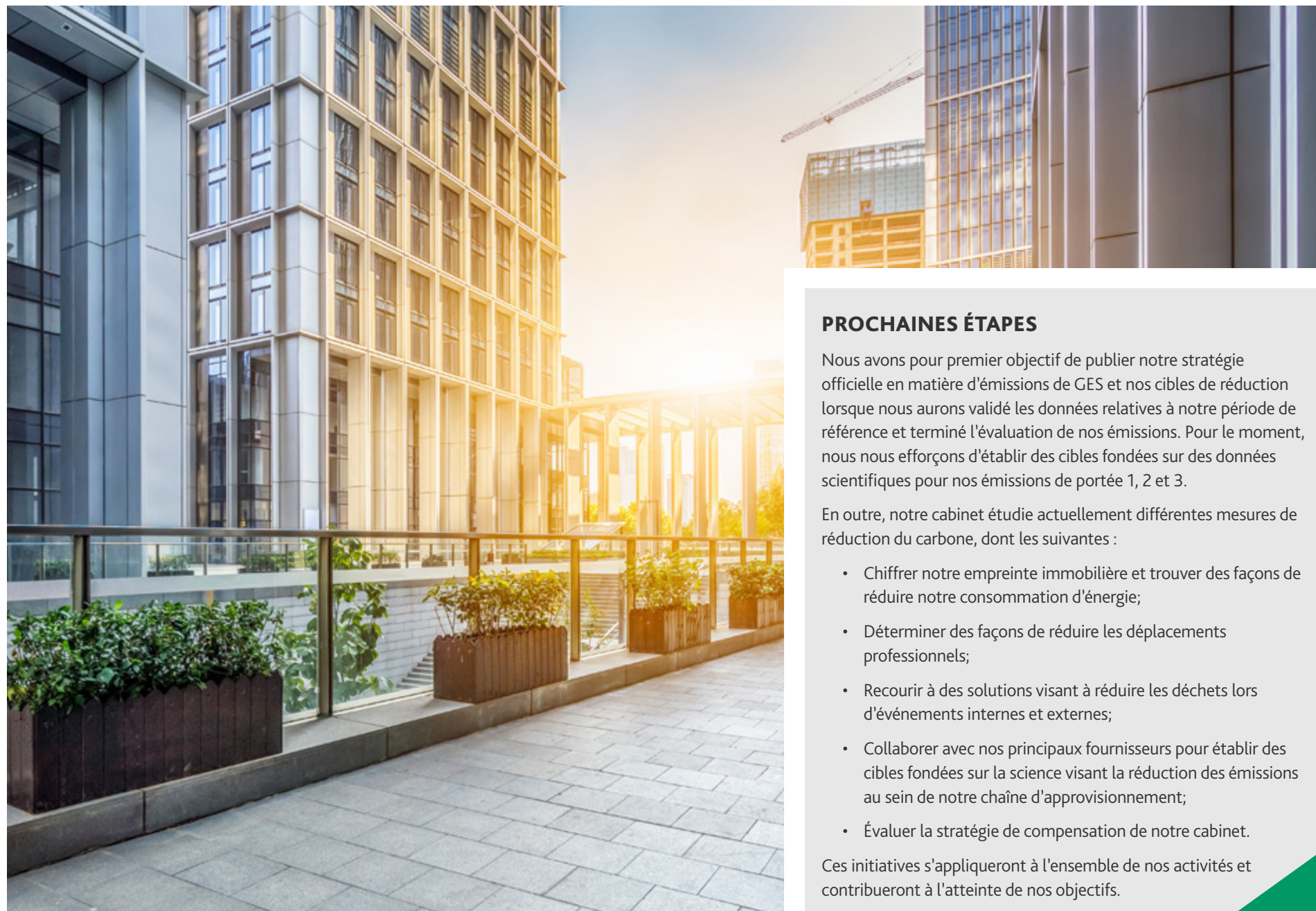
Nous continuerons de collaborer avec les partenaires de notre chaîne de valeur pour recueillir des informations qui nous permettront d'améliorer la précision des données relatives aux émissions de portée 1, 2 et 3 fournies dans nos prochains rapports ESG.

Engagement de BDO Canada à réduire son empreinte carbone

Pour nous guider dans la communication d'informations relatives aux changements climatiques, nous nous engageons à mettre en place des stratégies de réduction des émissions de GES à court et à long terme conformes aux nouvelles directives de l'ISSB et aux recommandations du Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques mis sur pied par le Conseil de stabilité financière..

L'ISSB vise à établir des normes mondiales de présentation d'informations sur la durabilité. Selon le site Web de l'ISSB, les quatre principaux objectifs de l'organisme sont les suivants :

- Élaborer des normes qui établissent une base de référence mondiale quant aux informations à fournir en matière de développement durable;
- Satisfaire les besoins d'information des investisseurs;
- Donner aux entreprises les moyens de fournir aux marchés financiers mondiaux des informations complètes relatives au développement durable;
- Favoriser l'interopérabilité entre les informations devant être fournies pour satisfaire aux exigences d'une autorité en particulier et celles qui visent un éventail élargi de parties prenantes.



PROCHAINES ÉTAPES

Nous avons pour premier objectif de publier notre stratégie officielle en matière d'émissions de GES et nos cibles de réduction lorsque nous aurons validé les données relatives à notre période de référence et terminé l'évaluation de nos émissions. Pour le moment, nous nous efforçons d'établir des cibles fondées sur des données scientifiques pour nos émissions de portée 1, 2 et 3.

En outre, notre cabinet étudie actuellement différentes mesures de réduction du carbone, dont les suivantes :

- Chiffrer notre empreinte immobilière et trouver des façons de réduire notre consommation d'énergie;
- Déterminer des façons de réduire les déplacements professionnels;
- Recourir à des solutions visant à réduire les déchets lors d'événements internes et externes;
- Collaborer avec nos principaux fournisseurs pour établir des cibles fondées sur la science visant la réduction des émissions au sein de notre chaîne d'approvisionnement;
- Évaluer la stratégie de compensation de notre cabinet.

Ces initiatives s'appliqueront à l'ensemble de nos activités et contribueront à l'atteinte de nos objectifs.

Responsabilité sociale



Aperçu

BDO Canada s'engage 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 constructive 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.

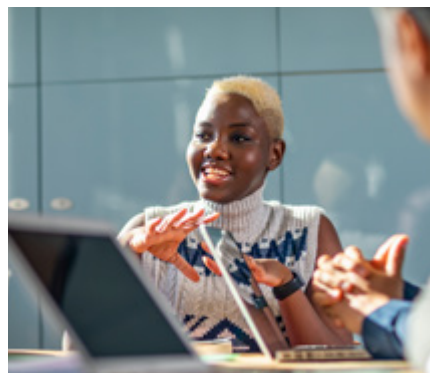
Notre programme social présente les sphères dans lesquelles nous croyons avoir le plus d'influence sur nos gens et nos collectivités de façon immédiate ainsi que les investissements importants que nous avons réalisés pour amener un changement tangible.

Nos programmes sociaux sont axés sur les gens et la prospérité, thèmes abordés par l'IBC au FEM.



Santé et bien-être

Offrir à nos gens un milieu de travail sain, sécuritaire, inclusif, accessible et positif, et tenir compte de la santé physique, de la santé mentale et du bien-être collectif.



Apprentissage et perfectionnement

Donner à nos gens les moyens de satisfaire leurs ambitions et d'atteindre leurs objectifs personnels et professionnels. Veiller à ce que nos employés puissent apprendre, se perfectionner et élargir leurs horizons.



Répercussions sur les collectivités

Offrir de la valeur aux collectivités dynamiques où nous vivons, travaillons et nous amusons. Investir dans des causes qui incarnent les valeurs de notre cabinet et de nos gens.



Innovation au service de la croissance

Générer de nouvelles idées et actualiser nos méthodes de travail dans le but d'améliorer notre façon d'offrir des produits, des services et des expériences à nos gens et à nos clients.



Diversité, équité et inclusion

Créer un milieu de travail inclusif et équitable où chacun se sent valorisé et respecté et où nous pouvons tous être nous-mêmes, participer activement et réussir.



Diversité, équité et inclusion

BDO s'engage à éliminer les obstacles et à créer un environnement de travail où chacun se sent en sécurité, soutenu et accepté.

La diversité, l'équité et l'inclusion jouent un rôle crucial dans l'expérience de nos employés. Ces valeurs sont essentielles à notre réussite en matière d'attraction, de mobilisation et de perfectionnement des employés, à l'établissement de relations solides fondées sur la confiance et le respect mutuel ainsi qu'à la prestation de services exceptionnels. Nous voulons que notre cabinet reflète la riche diversité de nos clients et de nos collectivités.

Éliminer les obstacles : notre priorité

- Assurer l'équité en matière d'emploi au sein du cabinet, veiller à ce que nos gens reçoivent un traitement juste et équitable et traiter toutes les questions liées à l'emploi sans discrimination.
- Maintenir et améliorer nos pratiques en matière de talent afin de favoriser la diversité, l'équité et l'inclusion.
- Veiller à intégrer une diversité de pensée à nos initiatives internes et à nos missions auprès des clients dans l'optique de stimuler l'innovation et d'offrir une meilleure expérience pour tous.
- Créer des occasions de mentorat et nouer des partenariats en vue d'atteindre la parité entre les sexes de même qu'une représentation de 30 % des piliers de la diversité combinés au sein de nos postes de direction.
- Sensibiliser les gens aux défis et aux occasions liés à la diversité, à l'équité et à l'inclusion au moyen de formations, d'événements et d'expériences partagées.
- Améliorer nos processus et nos plateformes de collecte, de gestion et de suivi des données pour être en mesure d'y recourir davantage et d'ainsi orienter nos décisions, optimiser nos programmes, nos politiques et notre soutien et, finalement, mieux servir nos gens.



Conseil consultatif national en matière de diversité, d'équité et d'inclusion et piliers connexes

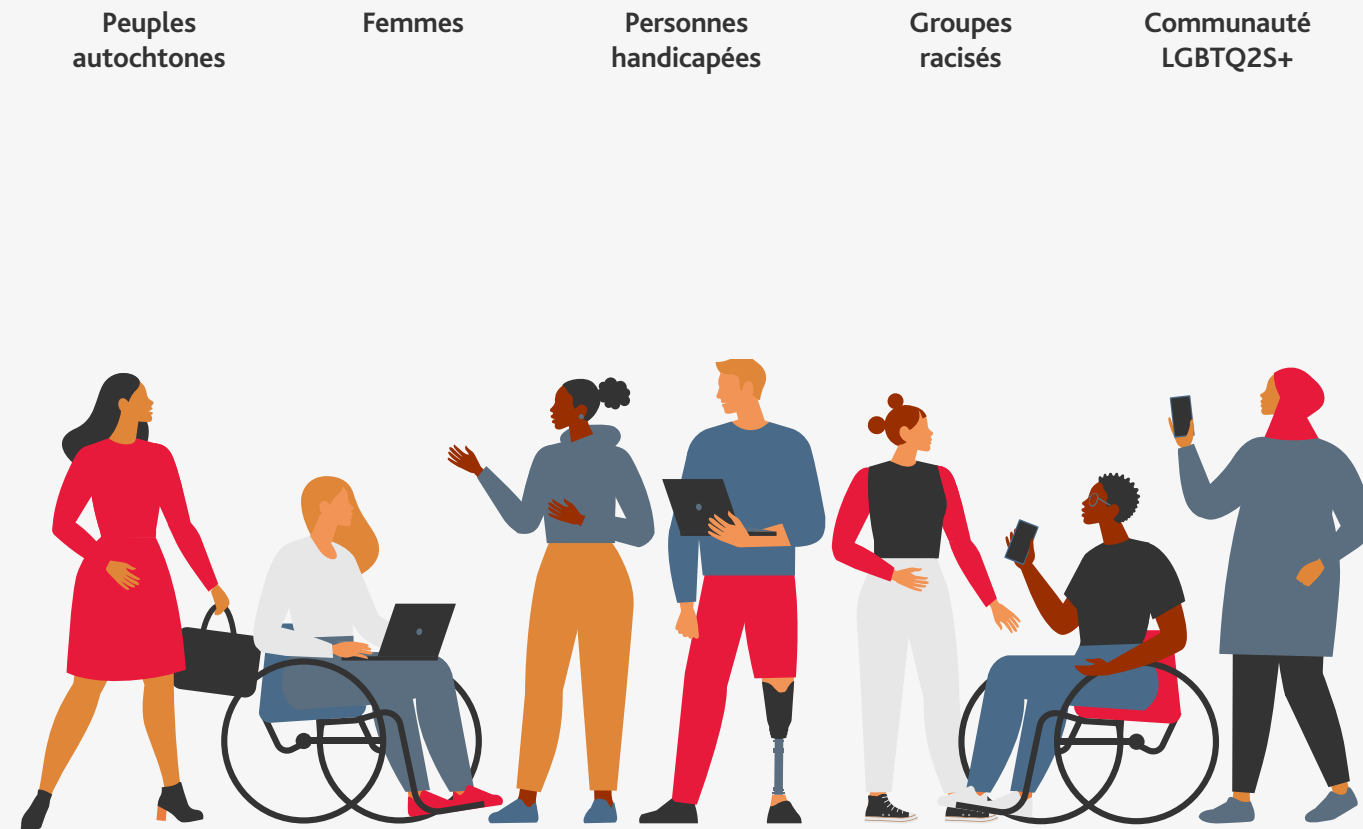
La démarche globale du cabinet à cet égard est dirigée par notre chef de la diversité, de l'équité et de l'inclusion, Giselle Bodkin. Avec le soutien de son équipe, elle dirige notre Conseil consultatif national en matière de diversité, d'équité et d'inclusion, qui repose sur cinq piliers et a pour mandat d'étudier toutes les sphères d'activité du cabinet sous l'angle de la diversité, de l'équité et de l'inclusion. Les chefs de piliers et les membres du conseil, qui possèdent une vaste expérience, ont pour mandat de favoriser la promotion d'une culture d'entreprise inclusive au sein de laquelle nos gens se sentent acceptés et souhaitent s'investir.

Les chefs des piliers et les membres du Conseil offrent régulièrement des avis aux équipes des principaux services, notamment à notre équipe du Service des ressources humaines. Cette mesure est essentielle pour que nous puissions continuer à créer et à maintenir un environnement qui reflète l'évolution des besoins et des priorités de nos gens.

Bonification du régime d'avantages sociaux des employés en 2022

- Amélioration de la couverture offerte pour des soins de santé mentale
- Remboursement additionnel des frais engagés pour des soins liés à l'affirmation du genre et des traitements de fertilité de manière à offrir des options qui représentent la diversité de nos gens

Voici nos différents piliers :



La diversité, l'équité et l'inclusion sont bien plus qu'un poste budgétaire ou la bonne chose à faire : elles sont au cœur même de ce qui constitue nos équipes. Plus nous sommes inclusifs, plus nous sommes forts.

Giselle Bodkin, chef de la diversité, de l'équité et de l'inclusion

Éducation et sensibilisation

Grâce à la sensibilisation aux défis de la diversité et aux possibilités qui découlent d'un milieu de travail inclusif, nous donnons à nos gens les moyens de favoriser une culture d'inclusion. Voilà pourquoi nous mettons à leur disposition une bibliothèque de cours liés à la diversité, à l'équité et à l'inclusion. Ces cours couvrent un éventail de sujets et visent à accroître la sensibilisation, la compréhension, l'empathie et les compétences des directeurs et des chefs dans le but de créer un environnement de travail équitable et inclusif.

En outre, nous organisons des événements éducatifs et sociaux pour célébrer la diversité au sein de BDO et sensibiliser nos gens à certains des sujets les plus importants en matière de diversité, d'équité et d'inclusion.



Aperçu de nos programmes éducatifs et de nos événements sociaux de 2022

PROCHAINES ÉTAPES

Chez BDO, nous croyons que le mentorat est essentiel pour ouvrir des portes aux femmes. À l'heure actuelle, nous offrons de nombreuses initiatives de mentorat en groupe menées par nos directrices et accessibles à toutes les femmes du cabinet. Nous avons également l'intention de lancer un programme national de mentorat pour encourager l'apprentissage et continuer d'éliminer les obstacles.

Mois de la sensibilisation à l'emploi des personnes handicapées

À l'occasion du Mois de la sensibilisation à l'emploi des personnes handicapées, qui a lieu en octobre, nous avons fait la promotion de l'inclusion sur le marché de l'emploi des personnes handicapées et célébré leur grande contribution. Tout au long de ce mois, des chefs du cabinet nous ont fait part de leurs expériences personnelles et offert des ressources pour soutenir nos gens, comme des séances d'apprentissage sur la façon de créer des documents accessibles.

Nous avons également organisé un événement à l'échelle du cabinet intitulé *Changer sa façon de penser chez BDO*, auquel a participé Anthony Lue, pour souligner à la fois ce mois et la Journée mondiale de la santé mentale.

Enfin, en décembre, nous avons célébré la Journée internationale des personnes handicapées, sous le thème des solutions transformatrices pour le développement inclusif et du rôle de l'innovation dans la création d'un monde accessible et équitable.

[Consulter l'annexe E pour connaître les programmes de formation offerts.](#)





Groupes de discussion sur la diversité, l'équité et l'inclusion

– Nous avons organisé une série de groupes de discussion pour nouer des liens avec nos gens qui s'identifient comme des femmes, des personnes handicapées et des membres des peuples autochtones, de la communauté LGBTQ2S+ et de groupes racisés. Cette initiative nous a permis de mieux comprendre les expériences vécues par nos gens; ainsi, nous sommes plus à même d'offrir un environnement de travail inclusif où chacun se sent valorisé et respecté.



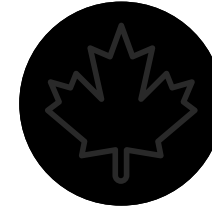
Mois national de l'histoire autochtone – Le 21 juin dernier, nous nous sommes réunis pour réfléchir à l'influence des peuples autochtones sur le Canada et à l'important rôle qu'ils jouent dans notre société. Nous en avons appris davantage sur leurs histoires, leurs sacrifices, leurs cultures, leurs contributions, leurs forces et leurs modes de vie.



Mois de la Fierté – Le 10 août, nous avons tenu notre célébration virtuelle annuelle de la Fierté sous le thème Mon privilège est mon superpouvoir. Nous avons entendu le témoignage du fondateur du Centre canadien pour la diversité et l'inclusion et PDG de CCDI Consulting Inc., Michael Bach, qui est reconnu à l'échelle internationale comme un leader d'opinion et un expert de la diversité, de l'équité, de l'inclusion et de l'accessibilité.



Club de lecture autochtone – En octobre, nous avons lancé un club de lecture autochtone auquel nous avons invité toutes les personnes intéressées à découvrir des livres écrits par des auteurs autochtones et à discuter de divers thèmes connexes. Le premier livre qui y a été présenté est *21 Things You May Not Know About the Indian Act: Helping Canadians Make Reconciliation with Indigenous Peoples a Reality*, écrit par Bob Joseph.



Mois de l'histoire des Noirs – Le 28 février dernier, dans le cadre du Mois de l'histoire des Noirs, notre directrice de la diversité, de l'équité et de l'inclusion a organisé une séance ouverte où elle a souligné l'importance du mouvement Black Lives Matter (Les vies noires comptent) en milieu de travail. Elle a parlé de l'identité noire et a expliqué le cycle de préjugés à l'égard des employés noirs, des employés qui ne sont pas des Noirs et des membres de la direction.



Journée nationale de la vérité et de la réconciliation – Le 30 septembre, à l'occasion de la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation, nous avons observé un moment de silence pour rendre hommage aux enfants autochtones qui ont perdu la vie. Nous avons également encouragé nos gens à porter un chandail orange lors de la Journée du chandail orange, à réfléchir aux tragédies qui ont eu lieu dans les pensionnats autochtones et à rendre hommage aux survivants et aux enfants disparus.

Quelques jours avant la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation, nous avons organisé une webdiffusion au cours de laquelle notre conférencière principale, Janice Makokis, juriste autochtone, défenseuse des droits et consultante, a animé une séance dynamique sur le rétablissement de la justice à l'égard des peuples autochtones.



Journée internationale des femmes – Le 8 mars, sous le thème Faire tomber les préjugés, nous avons souligné l'excellence des femmes, sensibilisé les gens aux préjugés et posé des gestes en faveur de l'égalité d'un océan à l'autre. Dans le cadre de l'événement, Hadiya Roderique, Ph. D., professeure adjointe à l'Université de Toronto, dont les recherches portent sur l'équité, l'ethnie, le genre, les médias et la justice, a parlé de la représentation et de l'inclusion en milieu de travail.

Nous avons également lancé les prix Women in Search of Excellence (« WISE »), qui rendent hommage aux femmes de BDO qui soutiennent et promeuvent l'excellence au sein du réseau de BDO et de leurs collectivités.

Pour souligner davantage l'importance de cette journée, BDO Global a publié la troisième édition de son rapport sur la Journée internationale des femmes, dans lequel notre chef de la diversité, de l'équité et de l'inclusion, Giselle Bodkin, donne de précieux conseils destinés aux femmes occupant des postes de direction.

[Consulter l'annexe F pour lire les témoignages des lauréates du prix WISE de 2022 sur leur propre lutte contre les préjugés.](#)



Aperçu de la diversité en 2022

Notre tableau de bord de la diversité, alimenté par des données recueillies au moyen de notre outil d'auto-identification, nous permet de surveiller continuellement les indicateurs clés de la diversité et de communiquer nos résultats à l'équipe de la direction pour favoriser la prise de décisions éclairées et la progression du cabinet à cet égard.

Bien que nous reconnaissons que le genre et l'âge ne sont que quelques-uns des nombreux indicateurs de la diversité, ceux-ci sont primordiaux dans le secteur des services professionnels et au sein de notre cabinet. Nous sommes également conscients que l'identité de genre de nos gens ne se limite pas au système binaire. Nous avons commencé à suivre les données propres à cet aspect et nous sommes fiers du taux de réponse croissant aux sondages sur la diversité des genres.

PROCHAINES ÉTAPES

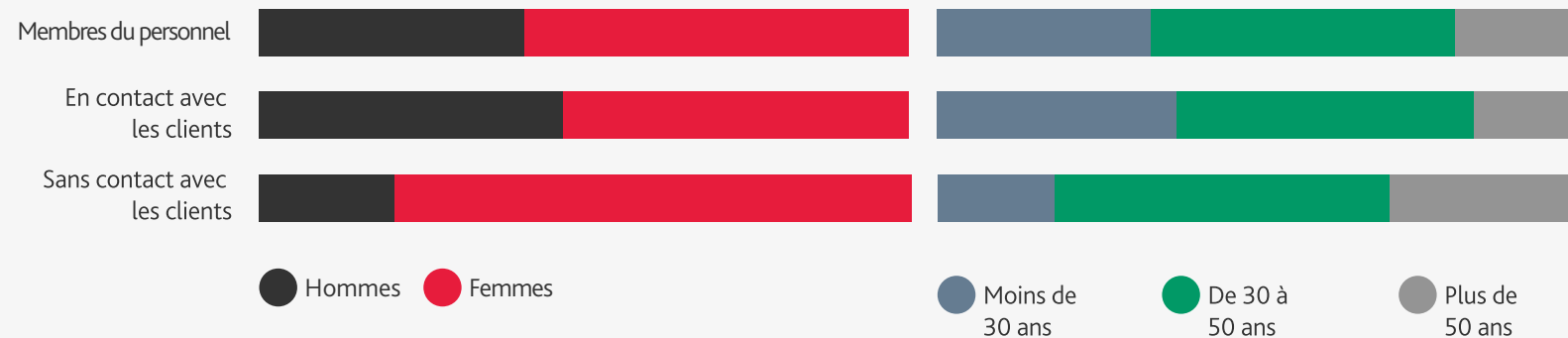
Nous continuerons à faire de la diversité et de l'inclusion une priorité et veillerons à rendre notre outil d'auto-identification plus accessible pour qu'un plus grand nombre de personnes y ait recours. Ainsi, nous pourrions mieux comprendre les origines et les perspectives uniques de nos gens, qui rendent notre cabinet plus fort, afin de leur accorder plus d'importance et de les célébrer.



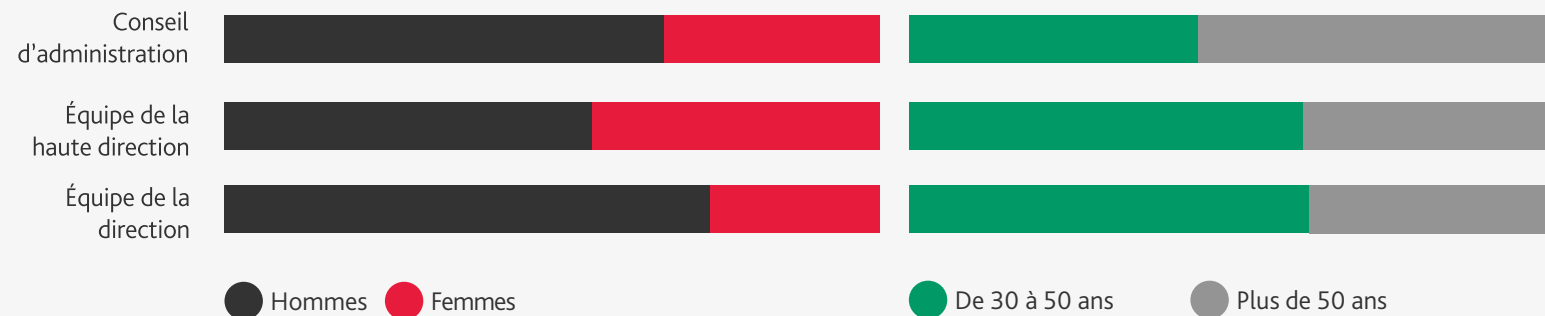
[Consulter l'annexe G pour un aperçu de nos données relatives à la diversité.](#)



Données sur la diversité selon le genre et l'âge de nos employés et associés en contact ou non avec les clients en 2022



Données sur la diversité selon le genre et l'âge de nos principaux organes directeurs en 2022



[Consulter l'annexe G pour la ventilation complète de nos données sur la diversité selon le genre et l'âge.](#)



Définitions des termes employés dans le tableau :

- **Conseil d'administration** : Le conseil d'administration de BDO est composé de 11 membres, plus précisément de 9 associés qui travaillent dans nos différentes gammes de services, qui sont élus par le groupe d'associés, et de 2 membres externes indépendants, qui sont nommés par le conseil d'administration.
- **Équipe de la haute direction** : L'équipe de la haute direction est composée d'un président-directeur général, d'un chef de l'exploitation et de sept associés directeurs qui dirigent les principaux services suivants : Services en audit et en certification, Services en fiscalité, Services-conseils, Services aux entreprises, Marchés et secteurs, Talents et culture et Innovation et changement. La structure de l'équipe de la haute direction est conçue pour nous aider à concrétiser notre stratégie et à tirer parti des occasions offertes par les marchés.
- **Équipe de la direction** : Notre équipe de la direction comprend 43 dirigeants répartis entre les gammes de services, les régions et les services internes offerts à l'échelle nationale. Elle est composée de leaders solides et de penseurs stratégiques reconnus pour leur rendement exceptionnel dans leurs domaines respectifs. Ces derniers travaillent de concert avec l'équipe de la haute direction pour favoriser la collaboration et l'établissement de relations et ainsi veiller à la croissance du cabinet de même qu'à la prestation continue de services exceptionnels.

PROCHAINES ÉTAPES

Nous nous réjouissons des progrès que nous avons réalisés en matière d'équité des genres au sein de notre personnel et de nos organes directeurs, mais nous sommes conscients que des améliorations sont encore possibles.

Nos données sur la diversité des genres pour 2022 mettent en lumière la nécessité d'éliminer les obstacles rencontrés par les femmes qui souhaitent obtenir des postes de direction. Nous continuerons de soutenir et d'outiller ces dernières et d'investir en ce sens.

De plus, chez BDO, nous reconnaissons l'importance de la représentation et les avantages associés à l'inclusion. Nous poursuivons nos efforts pour atteindre nos objectifs de parité entre les genres et de représentation de 30 % des piliers de la diversité combinés au sein de nos postes de direction.



Équité salariale

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 :

- Position concurrentielle sur les marchés pertinents;
- Prise en compte des résultats et différenciation selon le rendement;
- Communication claire et transparence.

Accessibilité chez BDO

Nous offrons des services-conseils en matière d'accessibilité pour aider les institutions, les services et les entités à se préparer aux exigences de conformité et à les dépasser. Nous nous efforçons de fournir des services qui tiennent compte des besoins des personnes handicapées et auxquels nos clients peuvent accéder avec dignité et indépendance. De plus, nous nous engageons à rendre nos services accessibles, de sorte que tous nos clients puissent recevoir les mêmes services, au même endroit et d'une manière similaire.

Dans le cadre de cet engagement, nous offrons aux associés et aux employés de BDO des formations sur différents sujets, notamment les suivants :

- Objectifs des lois sur l'accessibilité, comme la *Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario*, et des exigences réglementaires des normes relatives au service à la clientèle;
- Interaction et communication efficaces avec les personnes handicapées;
- Interaction adéquate avec les personnes handicapées qui ont recours à un dispositif d'assistance ou qui bénéficient de l'aide d'un animal d'assistance ou d'une personne de soutien;
- Mesures à prendre si une personne handicapée éprouve de la difficulté à accéder aux services de BDO..

PROCHAINES ÉTAPES

Nous avons le désir profond de favoriser l'adoption de normes plus exigeantes en matière d'accessibilité à l'échelle du Canada, de donner l'exemple, d'encourager les autres à prendre des mesures en ce sens, d'éliminer les obstacles pour nos gens et de créer un environnement accessible à tous.

En 2023, nous procéderons à une analyse des lacunes et à l'élaboration de notre prochain plan pluriannuel en matière d'accessibilité, qui sera rédigé en collaboration avec notre groupe de consultation interne.

Flexibilité : moteur de réussite

Les conditions de travail flexibles favorisent la diversité et un environnement inclusif. Nous continuons donc de faire preuve de flexibilité à l'égard du moment, du lieu et de la façon dont nos gens travaillent et avons mis en place des politiques à cet effet. Ces conditions sont rendues possibles grâce à des technologies qui favorisent la qualité, la collaboration et la prestation de services exceptionnels. Cette pratique donne à nos gens les moyens de gérer efficacement leur équilibre travail-vie personnelle ainsi que leur réussite professionnelle et personnelle.

La flexibilité est également essentielle à notre réussite en tant que cabinet. Grâce à elle, nous sommes en mesure d'attirer de meilleurs talents provenant de différents milieux et de nous adapter aux diverses situations personnelles. Voilà l'une de nos façons d'encourager activement nos gens à être véritablement eux-mêmes au travail. Nous savons que cette ouverture est essentielle pour instaurer la confiance et créer un sentiment d'appartenance.



Bien que les outils numériques nous permettent de travailler de n'importe où, nous comprenons aussi qu'il peut être difficile de se déconnecter convenablement du travail et de faire de véritables pauses ailleurs qu'au bureau. Nous avons donc adopté des politiques et émis des recommandations pour encourager nos gens à décrocher et à prendre du temps pour eux, et ce, peu importe leurs modalités de travail (au bureau selon un horaire traditionnel, en télétravail ou autrement).

Droits de la personne

Nous nous engageons à promouvoir une culture axée sur l'intégrité et les comportements éthiques en nous conformant aux lois, aux règlements et aux politiques internes en vigueur. Nous avons mis en place plusieurs politiques et procédures importantes qui orientent les comportements de nos gens et de nos parties prenantes ([consulter la rubrique intitulée « Comportement éthique, responsabilité juridique et conformité réglementaire » pour en savoir plus](#)).

PROCHAINES ÉTAPES

Au cours de la prochaine année, nous réviserons nos politiques et nos processus d'évaluation à l'égard des fournisseurs dans le but de renforcer nos mesures visant à prévenir les comportements contraires à l'éthique au sein de notre chaîne d'approvisionnement.

Collaboration avec les peuples autochtones

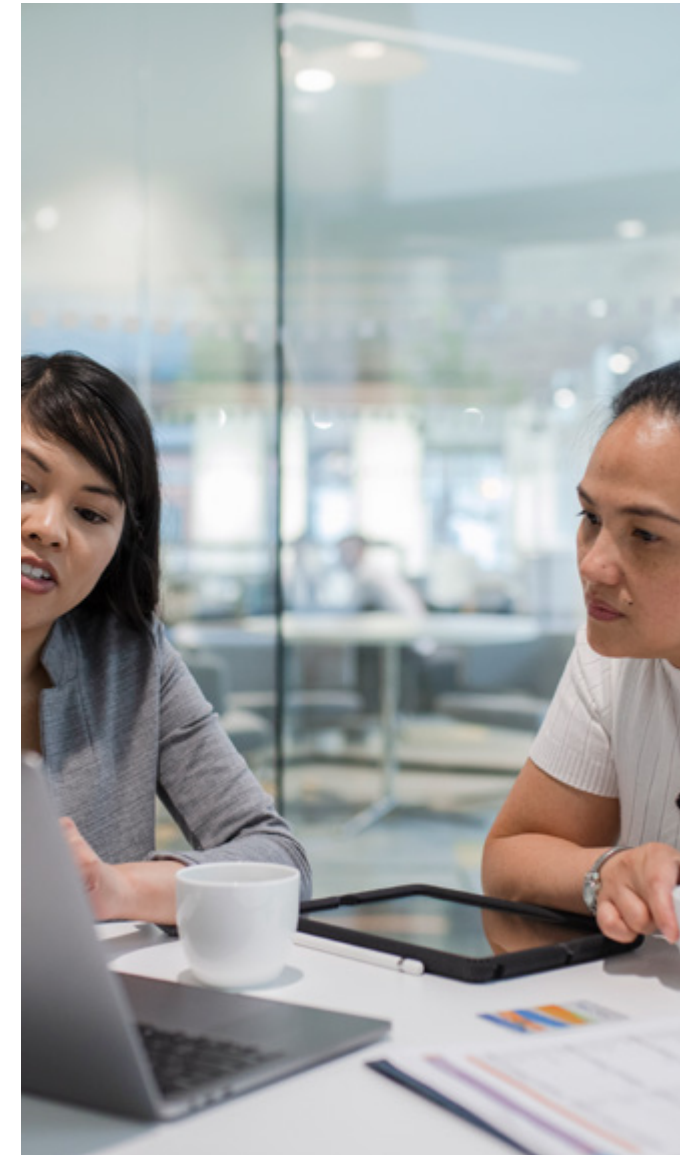
Nous appuyons la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones et les 94 appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation du Canada.

Chez BDO, nous travaillons avec plus de 125 communautés et organisations autochtones au Canada. Certaines de ces relations existent d'ailleurs depuis des décennies. Nous savons que, dans le cadre de notre processus de réconciliation avec nos partenaires, nos clients et nos employés autochtones, nous devons veiller à ce que ces 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 aident de nombreuses communautés, chefs et entreprises autochtones à prendre de l'expansion et à atteindre leurs objectifs.

PROCHAINES ÉTAPES

Nous continuerons d'améliorer et de renforcer notre structure de gouvernance interne, notamment en ce qui concerne notre travail avec les peuples autochtones, notre approvisionnement et la prestation de nos services. Ainsi, nous consoliderons les progrès que nous avons réalisés à ce jour, tout en maintenant notre collaboration avec les peuples, les organisations et les entreprises autochtones.



Santé et bien-être



BDO est déterminé à offrir à ses gens un milieu de travail sain, sécuritaire, inclusif et accessible. Nous croyons que le fait de souligner l'importance du bien-être général de nos gens et l'adoption d'un mode de vie sain et actif a une incidence positive sur tous les aspects de leur quotidien, notamment leur milieu de travail.

Grâce à un éventail de programmes, BDO donne les moyens à ses gens :

- d'accorder la priorité à leur bien-être, tout en leur fournissant le soutien nécessaire pour atteindre leurs objectifs;
- d'augmenter leur productivité personnelle et professionnelle;
- d'améliorer leur santé mentale et physique;
- de tirer parti de solutions flexibles en matière de santé, d'assurance et de retraite qui contribuent à leur santé physique, mentale et financière comme à celle des membres de leur famille.





L'équipe du Service des ressources humaines vérifie régulièrement l'efficacité des programmes et des services offerts. Une fois par trimestre, en collaboration avec nos fournisseurs de services de mieux-être, elle analyse les tendances et les indicateurs clés pour déterminer la meilleure façon de soutenir les besoins changeants de nos gens. Ces données sont ensuite comparées avec celles de l'exercice précédent ainsi qu'avec celles de nos homologues à des fins d'amélioration continue.

En outre, nous croyons que nos gens devraient avoir voix au chapitre pour ce qui est des programmes de santé et de mieux-être afin que ceux-ci tiennent compte de leurs besoins et de leurs priorités. Nous leur offrons donc régulièrement l'occasion de nous faire part de leurs commentaires et suggestions sur la manière d'améliorer ou de bonifier ces programmes. Pour ce faire, nous effectuons des sondages et mettons à leur disposition la plateforme AideMoi, où il est possible de nous faire des commentaires à tout moment pendant l'année.

Nous avons établi des normes élevées en matière de santé et de sécurité du travail et nous nous assurons qu'elles soient connues de tous les nouveaux membres du personnel de BDO au moyen d'une formation à ce sujet qu'ils doivent suivre lors de leur intégration. Ces derniers assistent également à une visite du bureau organisée par nos représentants de la santé et de la sécurité du travail. Ils y découvrent les mesures de sécurité en cas d'incendie, l'emplacement des trousseaux de premiers soins et des sorties de secours, etc. De plus, le personnel en place reçoit ponctuellement des formations sur des questions de santé et de sécurité liées à l'ergonomie, à la santé mentale et à d'autres sujets.

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 ou de ceux de ceux concernant une réadaptation.
- Consulter nos gens en cas de blessure ou de maladie pour nous assurer que leur retour au travail ait lieu 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.
- Veiller à ce que nos communications internes et externes soient accessibles à tous, y compris aux personnes handicapées.
- 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 les lacunes, modifier nos programmes en fonction des besoins changeants de nos gens et favoriser l'amélioration continue.

[Consulter l'annexe H pour les programmes et initiatives mis à la disposition de nos gens en 2022 dans le but de soutenir leur santé et leur bien-être.](#)



Santé mentale

La santé mentale est l'une des principales préoccupations des Canadiens et un indicateur de santé tout aussi important que la santé physique. Nous nous engageons à renforcer notre culture organisationnelle en offrant un environnement dans lequel les conversations sur la santé mentale sont normalisées et encouragées et où les gens sont outillés pour gérer leur bien-être mental.

Nous offrons les ressources de soutien suivantes, qui visent à faire tomber les préjugés entourant le sujet et incitent les membres de notre personnel à demander de l'aide lorsqu'ils en ont besoin :

- **Ça va pas aujourd'hui**, programme en milieu de travail offert par l'Association canadienne pour la santé mentale;
- **Soins Virtuels**, application virtuelle pour les soins de santé;
- Somme distincte allouée aux **services paramédicaux en santé mentale** offerte dans tous nos régimes;
- **Politiques et remboursements** visant à soutenir la santé mentale et les congés;
- Comité **Est-ce que ça va?**, qui offre du soutien et des ressources en matière de santé mentale et sensibilise les gens à ce sujet, notamment en normalisant les discussions importantes relatives au bien-être mental;
- **Campagnes de sensibilisation** à la santé mentale et **conférences données à l'échelle du cabinet** à ce sujet.

Événements marquants de 2022

- De concert avec le Conseil consultatif national en matière de diversité, d'équité et d'inclusion, nous avons organisé trois événements sur la santé mentale et offert des ressources de soutien connexes à l'échelle du cabinet.
- Nous avons réalisé des entretiens d'habilitation du rendement portant sur le bien-être avec chacun des membres de notre personnel.
- Nous avons mis à jour le guide sur les entretiens d'habilitation du rendement à l'intention des responsables du personnel pour y intégrer des questions sur le bien-être et ainsi favoriser les discussions sur la santé mentale et dissiper les préjugés entourant ce sujet.
- Nous avons organisé des webdiffusions à l'échelle du cabinet au cours desquelles des porte-parole en matière de santé mentale ont inspiré nos gens et les ont outillés :



Webdiffusion de la Journée Bell cause pour la cause (janvier 2022) : Khush Amaria, psychologue, Mind Beacon



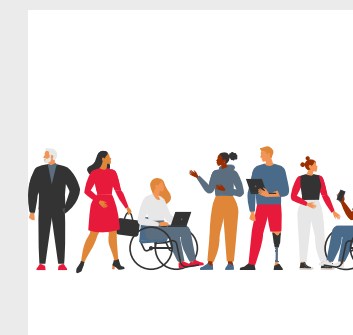
Webdiffusion trimestrielle à l'échelle du cabinet (mars 2022) : Jessica Holmes, humoriste canadienne, numéro intitulé « Laugh It Off and Bring It On! »



Célébrations pour la Journée internationale des femmes (mars 2022) : Hadiya Roderique, militante pour la diversité et l'inclusion



Semaine de la santé mentale (mai 2022) : Laurie Flasko, conférence sur la création d'une culture axée sur la gentillesse



Mois de la sensibilisation à l'emploi des personnes handicapées et Journée mondiale de la santé mentale (octobre 2022) : Anthony Lue, conférence intitulée « Changer sa façon de penser chez BDO »

Chez BDO, nous souhaitons sensibiliser les gens, les soutenir et leur offrir des ressources, en plus de prôner une approche optimiste à l'égard de la santé mentale. Notre objectif est de comprendre les besoins des personnes au sein du cabinet et de créer un environnement où elles s'expriment ouvertement, sachant qu'elles peuvent compter sur des ressources pour traverser les périodes difficiles..

Apprentissage et perfectionnement

Nos gens apportent une valeur unique à notre cabinet. Nous croyons que leur parcours professionnel doit non seulement correspondre à la vision et à la stratégie du cabinet, mais également leur permettre d'atteindre leurs objectifs personnels, de réaliser leurs ambitions et de vivre leurs passions.

Chez BDO, nous faisons la distinction entre l'« apprentissage », c'est-à-dire l'acquisition de connaissances, et le « perfectionnement », à savoir l'amélioration continue des compétences par l'application de connaissances. C'est pour cette raison que nous misons sur le perfectionnement global de nos gens et visons à aller au-delà du simple apprentissage. Pour ce faire, nous créons des programmes de formation adaptés aux différents postes, offrons des occasions d'apprentissage en groupe et encourageons nos gens à se perfectionner dans le cadre de leur travail.

Notre équipe chevronnée et dévouée du Service en matière d'apprentissage et de perfectionnement a mis en place une stratégie qui redéfinit la manière dont le cabinet soutient ses gens et favorise leur croissance personnelle et professionnelle.



Stratégie en matière d'apprentissage et de perfectionnement : quatre priorités

1. Perfectionnement accéléré des compétences par l'apprentissage expérientiel

Accélérer le perfectionnement des compétences techniques et générales des façons suivantes :

- Expliquer clairement notre vision et notre approche en matière de perfectionnement professionnel et de soutien;
- Définir un parcours efficace, efficient et diversifié qui permet à nos gens de faire progresser leur carrière;
- Miser sur l'apprentissage par l'expérience.

2. Évaluation et habilitation du rendement efficaces et automatisées

- Encadrer notre processus d'évaluation du rendement d'une manière qui contribue à la stratégie du cabinet.
- Tirer parti d'outils numériques de gestion et d'évaluation du rendement pour guider nos professionnels et les aider à évoluer dans leur carrière.

3. Perfectionnement des compétences en leadership

- Offrir aux responsables du personnel des occasions d'apprentissage et de la formation pour les aider à adopter une culture axée sur l'accompagnement professionnel au sein de leurs équipes.

4. Perfectionnement des compétences sectorielles de base

- Mettre l'accent sur le perfectionnement des compétences qui confèrent un avantage concurrentiel.



Cadre de compétences pour outiller nos gens

Nous nous appuyons sur notre cadre de compétences pour créer des programmes de formation et de perfectionnement ciblés qui permettent aux employés de réaliser leur plein potentiel. Ce cadre repose sur les besoins de nos clients, la vision de BDO et les compétences techniques, numériques et essentielles à notre secteur.

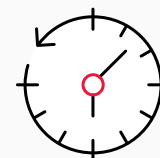
Il se divise ainsi :

- **Compétences techniques** : compétences propres à une gamme de services et à une équipe en particulier.
- **Compétences numériques** : compétences fondamentales nécessaires à la transformation numérique, à l'analyse de données et à l'utilisation d'outils et de plateformes technologiques clés.
- **Compétences essentielles** : compétences cruciales, propres à notre secteur et indispensables pour maintenir notre avantage concurrentiel et notre croissance.

Ce cadre s'applique à nos divers programmes et initiatives d'apprentissage et sa mise en œuvre est rendue possible grâce à l'accompagnement professionnel, au mentorat et à la gestion efficace du rendement.

L'objectif du cadre de compétences est d'accroître l'autonomie de nos gens et de définir des parcours professionnels clairs et accessibles.

32 heures :



nombre d'heures de formation reçue en moyenne par nos gens en 2022

1 966 \$:



frais déboursés en moyenne par équivalent temps complet en 2022

Programmes pilotes de 2022

En 2022, nous avons investi dans de nouveaux programmes et initiatives d'apprentissage et de perfectionnement établis en fonction des besoins changeants de nos clients, de nos gens et des secteurs dans lesquels nous exerçons nos activités.

Notre équipe du Service en matière d'apprentissage et de perfectionnement mesure la réussite de ces programmes en évaluant les réactions des participants cibles ainsi que les répercussions sur leur rendement personnel futur. Nous procédons également à une évaluation détaillée de nos fournisseurs pour nous assurer que ce sont des partenaires de confiance qui sauront nous soutenir pendant tout le processus de mise en œuvre des programmes et qui nous fourniront des données et des analyses fiables sur l'exécution des programmes et leurs résultats.

Initiatives et programmes pilotes en apprentissage et perfectionnement lancés en 2022 :

- **Formation sur le leadership transformationnel** pour les nouveaux directeurs et les directeurs chevronnés;
- **Accompagnement professionnel** offert aux nouveaux directeurs principaux;
- **Contenu sur le leadership éclairé** contemporain, que les chefs suivent à leur propre rythme;
- **BDO-Harvard Global Executive Leadership Program**, programme d'une semaine portant sur le leadership mis au point en collaboration avec la Harvard Business School.

[Consulter l'annexe I pour de plus amples renseignements.](#)



Répercussions sur les collectivités

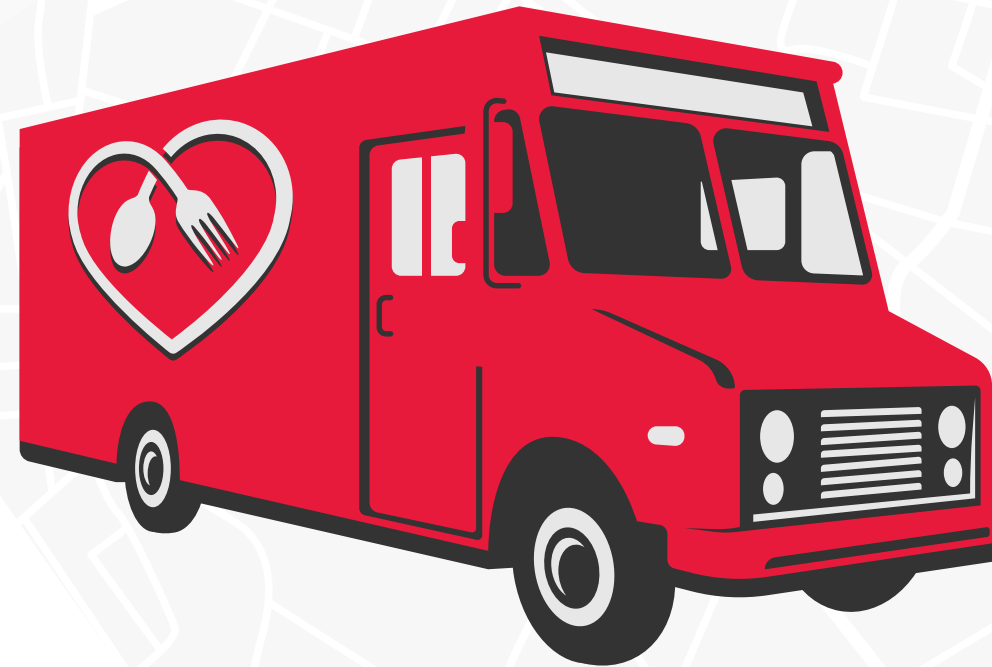
Chez BDO, nous croyons que nous avons tous un rôle à jouer pour renforcer nos collectivités. Nous nous engageons à soutenir les collectivités dynamiques où nous vivons, travaillons et nous amusons. Nous croyons que les changements planétaires commencent par des changements locaux et que c'est en tissant des liens que nous améliorerons réellement les choses.

Conformément à notre objectif global d'aider les gens à réaliser leurs rêves, nous avons établi des relations solides et significatives avec nos collectivités. Nous nous appuyons sur cet objectif ainsi que sur nos valeurs pour choisir et gérer nos partenariats, nos commandites et nos initiatives communautaires.

Voici les grandes composantes de notre programme communautaire :

- **Bénévolat** : nous investissons nos compétences et notre temps dans les organismes que nous soutenons;
- **Soutien financier** : nous collectons des fonds au sein de nos réseaux personnels et professionnels et faisons des dons au nom du cabinet;
- **Sensibilisation** : nous sensibilisons les gens aux importants enjeux sociaux et économiques touchant notre réseau;
- **Moteur de changement** : nous offrons des services *pro bono* et participons à des comités d'organismes sans but lucratif.

En campagne contre la faim



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. Nous sommes également fiers de notre réseau de défenseurs et de bénévoles passionnés au sein de BDO. Nos chefs et les membres du personnel de nos 113 bureaux mettent en œuvre des initiatives communautaires qui tiennent compte des besoins locaux.

Ces exemples démontrent bien que notre objectif et nos valeurs font partie intégrante de ce que nous faisons. Nous rencontrons nos collectivités et les aidons à relever les défis de même qu'à saisir les occasions qui leur importent le plus. Ainsi, nous avons une plus grande influence et nos gens sont en mesure de soutenir les causes qui leur sont chères.

Soutien aux acteurs de changement

Qu'il s'agisse de programmes mis en œuvre par le cabinet, les bureaux locaux ou même les membres de notre personnel, nos gens sont fiers de consacrer bénévolement de leur temps pour soutenir des organismes influents. Chaque année, nous nous efforçons de favoriser l'adoption de changements positifs en apportant notre soutien à diverses causes.

PROCHAINES ÉTAPES

Nous faisons le suivi de nos investissements dans les collectivités pour démontrer la valeur à long terme que BDO crée pour la société à l'échelle locale et nationale au Canada. Or, cette tâche n'est pas facile, la majeure partie de nos efforts communautaires ne pouvant être mesurée ou exprimée en termes monétaires. Nous élargissons actuellement la façon dont nous mesurons nos répercussions sur les collectivités afin d'y inclure des données sur nos heures de bénévolat, nos efforts de sensibilisation et nos travaux *pro bono*.

En campagne contre la faim

BDO est un fier partenaire du programme En campagne contre la faim de Financement agricole Canada, et ce, pour la quinzième année consécutive.

Au Canada, une personne sur sept souffre d'insécurité alimentaire et, en 2022, un tiers des utilisateurs des banques alimentaires canadiennes étaient des enfants, selon le rapport *Bilan-Faim 2022* de Banques alimentaires Canada. La pandémie et l'augmentation du prix des produits alimentaires ont grandement nuï aux familles vulnérables de partout au pays. Nous sommes fiers de soutenir nos collectivités et, devant la hausse continue du prix des produits alimentaires et du nombre de familles vivant en situation d'insécurité alimentaire, notre engagement est plus vital que jamais.

En campagne contre la faim est un programme de responsabilité sociale auquel participe l'ensemble du cabinet, tant les bureaux situés en région que ceux des grandes villes. Il a pris de l'ampleur et permet maintenant d'amasser plus de 250 000 \$ en dons par année, devenant ainsi un événement rassembleur et une source d'inspiration d'un océan à l'autre.

PROCHAINES ÉTAPES

En maintenant notre participation au programme En campagne contre la faim, nous espérons recueillir davantage de dons, mobiliser nos gens de partout au pays et resserrer les liens avec nos collectivités. La réussite et la longévité de ce programme sont le fruit des efforts de nos gens et sont rendues possibles grâce à leur gentillesse et à leur générosité.



2,5 M \$:

total des dons recueillis sous forme de denrées alimentaires et de soutien financier au cours des 15 dernières années où nous avons soutenu le programme En campagne contre la faim.

252 320 \$:

somme que nous avons recueillie dans le cadre de ce programme en 2022. Chaque dollar est remis aux banques alimentaires locales ou à Banques alimentaires Canada.

4 000 km :

distance parcourue par nos gens à la marche, à la course, à vélo, en kayak et même à trottinette pour amasser des fonds pour les banques alimentaires canadiennes dans le cadre de la troisième édition de notre événement BDO repousse les limites en septembre 2022. Ensemble, nous avons franchi la distance qui sépare l'Atlantique et le Pacifique.

Pleins feux sur les bureaux

Chacun de nos bureaux appuie des causes, des programmes et des organismes locaux qui incarnent nos valeurs et qui ont des répercussions positives sur les collectivités au sein desquelles nous exerçons nos activités.

Pendant les moments les plus difficiles de la pandémie, En campagne contre la faim nous a permis de rester en contact les uns avec les autres et de soutenir les personnes les plus vulnérables au sein de nos collectivités.

Maggie Van Camp, chef nationale du programme En campagne contre la faim de BDO en 2022



Ottawa

- **9 ans** : nombre d'années au cours desquelles notre équipe a soutenu le Bureau des services à la jeunesse d'Ottawa par l'entremise de l'événement Debout en force Ottawa jusqu'à maintenant.
- **16 778 \$** : somme recueillie par nos gens durant l'événement en 2022, faisant encore une fois du bureau d'Ottawa l'équipe ayant récolté le plus de fonds en entreprise.
- **135 000 \$** : somme amassée pour des programmes visant à éliminer l'itinérance chez les jeunes à Ottawa.
- **5 400 \$** : somme recueillie en novembre 2022 dans le cadre de la journée Build Day organisée par Habitat pour l'humanité de la grande région d'Ottawa. L'équipe a également consacré de son temps à la construction de maisons dans le nouveau complexe d'habitation de l'organisme, Kemptville Korner.
- **10 ans** : nombre d'années au cours desquelles notre bureau de Rockland, dans la grande région d'Ottawa, a offert des ateliers pratiques sur la préparation de formulaires T1 à des résidents à faible revenu pour leur fournir des enseignements précieux et outiller la collectivité.

Région du Grand Toronto

- **8 ans** : nombre d'années au cours desquelles notre bureau de Markham a participé fièrement à Movember Canada, organisme de bienfaisance œuvrant pour la santé mentale des hommes, la prévention du suicide ainsi que la recherche sur le cancer de la prostate et des testicules. Depuis 2003, ce mouvement a permis de financer plus de 1 250 projets liés à la santé des hommes dans le monde.
- **8 568 \$** : total des dons amassés par les membres du personnel de notre bureau de la région du Grand Toronto pour soutenir Movember et la santé des hommes en novembre 2022.

Calgary

Chaque année, notre équipe de Calgary appuie un certain nombre de programmes locaux, dont les suivants :

- **Calgary Corporate Challenge** : BDO commandite le CEO Challenge et prend souvent part au défi;
- **Kananaskis 100 Mile Relay** : BDO commandite cette initiative et les membres du personnel participent fièrement à la course à relais;
- **Société canadienne du sang** : nos gens font des dons de sang sur une base annuelle ou plus régulièrement sur une base individuelle.

Vancouver

- **635 kilomètres** : distance parcourue à vélo par neuf membres du personnel du bureau de BDO à Vancouver dans le cadre de la campagne Moving Mountains, qui a été lancée en 2022 en mémoire de John Keserich, ancien associé de BDO. Ensemble, ils ont gravi 7 700 mètres en quatre jours.
- **17 220 \$** : somme amassée par nos gens à l'échelle du pays dans le cadre de la campagne Moving Mountains pour Myélome Canada.

Partenaires et commandites de BDO Canada : propulser le potentiel à l'échelle du Canada

Nous sommes extrêmement fiers de soutenir des organismes qui inspirent le changement. Comme nous, ils s'engagent à l'égard de la diversité, du développement durable et de la collectivité.



Golf Canada

BDO Canada est maintenant le commanditaire officiel de Golf Canada en matière d'affaires et de services professionnels, notamment lors de ses deux événements phares, soit l'Omnium canadien RBC et l'Omnium féminin CP. BDO est également le commanditaire principal des championnats canadiens amateurs Golf Canada. Cette initiative d'envergure reflète l'engagement du cabinet à redonner aux collectivités du Canada par l'entremise du sport.



Shuswap Trail Alliance

Shuswap Trail Alliance rassemble des partenaires qui travaillent en collaboration en vue de créer des sentiers pédestres durables approuvés à cette fin dans la région de Shuswap, en Colombie-Britannique.

Le bureau de BDO Canada à Salmon Arm, en Colombie-Britannique, s'est associé à Shuswap Trail Alliance afin d'appuyer ses événements de collecte de fonds menés au sein de la collectivité et d'y participer.



150 Women Who Care

Le bureau de Portage la Prairie de BDO Canada, au Manitoba, appuie cette initiative communautaire menée par Community Foundation of Portage and District depuis sa création en 2019. Pendant son événement annuel, cent cinquante femmes de la communauté s'engagent à remettre une subvention de 10 000 \$ à un organisme sans but lucratif de leur choix.



Du Régiment aux Bâtiments

Du Régiment aux Bâtiments est un organisme enregistré sans but lucratif qui se consacre à aider les anciens combattants et les réservistes actifs à effectuer la transition de leur service militaire vers une deuxième carrière bien rémunérée spécialisée dans les secteurs de la construction et les secteurs connexes. Le bureau d'Oakville de BDO Canada, en Ontario, appuie cette initiative depuis dix ans.



Glengarry Highland Games

Pour la première fois, BDO Canada a fièrement commandité en 2022 le championnat féminin poids lourd présenté dans le cadre des Glengarry Highland Games. L'événement, qui se tient à Maxville, en Ontario, depuis 1948, met de l'avant les traditions écossaises issues de la région des Highlands, dont la musique, la danse, le sport, le hardangerfele et les costumes traditionnels.

[Consulter l'annexe J pour de plus amples renseignements sur notre engagement envers les collectivités, nos commandites, notre bénévolat et nos partenariats.](#)



Innovation au service de la croissance

Chez BDO, nous croyons que l'innovation permet de libérer le potentiel inexploité et de favoriser une réussite durable. Cette année, nous avons mis en place une équipe dédiée pour faire avancer notre mission.

Notre équipe Innovation et changement s'affaire à créer et à mettre en œuvre des innovations ciblées qui produisent des résultats concrets et mesurables. Dirigée par Sonia Edmonds, associée directrice et membre de notre équipe de la haute direction, cette équipe contribue au maintien d'une culture axée sur la curiosité et la prévoyance en outillant nos gens ainsi qu'en explorant et en mettant en œuvre de nouvelles idées qui créent de la valeur pour nos clients et qui s'inscrivent dans une démarche de développement durable.

Notre équipe Innovation et changement travaille de concert avec les chefs des gammes de services et les représentants du personnel pour mieux tirer parti des capacités numériques et s'adapter à l'évolution rapide du paysage commercial. Grâce à cette approche collaborative, nous sommes en mesure de cibler et de saisir les occasions de croissance stratégique parmi une vaste gamme de fonctions, de services et d'emplacements, le tout dans le but d'améliorer l'expérience client et de générer des avantages mutuels.



Pour harmoniser nos efforts, nous adhérons aux trois grands principes directeurs suivants :

- **Imaginer et mettre en œuvre** : découvrir et faire valoir de nouvelles idées et méthodes de travail afin d'améliorer notre façon d'offrir des produits, des services et des expériences à nos gens et à nos clients;
- **Alimenter et mettre en réseau** : alimenter notre banque d'outils et de ressources et veiller à mettre ceux-ci en réseau dans le but d'optimiser constamment nos activités et d'exploiter nos données;
- **Aligner et hiérarchiser** : aligner les initiatives sur nos priorités stratégiques et consacrer les efforts nécessaires pour orienter le processus d'enchaînement des idées, de leur création à leur réalisation.



Faits marquants liés aux produits et aux services offerts en 2022

Notre offre de produits et de services témoigne de notre culture d'innovation et d'adaptation constante. Voici quelques-uns de nos principaux projets :

- **Transformation de notre façon de collaborer avec les clients** : le Portail mondial de BDO est une solution novatrice qui redéfinit la façon dont les clients partagent de manière sécuritaire et transparente des renseignements confidentiels avec les équipes de BDO. Ce portail de pointe offre des fonctionnalités pratiques qui permettent de gérer efficacement les flux de travail des projets et de faciliter la collaboration. De plus, il est parfaitement intégré à nos outils pour plus de simplicité;
- **Optimisation des Services en audit et en certification et des Services aux entreprises** : nous nous appuyons sur la technologie de pointe d'APT Next Gen, notre logiciel de flux de travail exclusif, pour optimiser ces deux gammes de services.

Ce puissant outil exploite nos connaissances sectorielles approfondies en s'adaptant en temps réel aux progrès de l'équipe et donne accès à des gabarits, à du contenu sur le leadership éclairé, à des pratiques exemplaires et à d'autres ressources précieuses et actualisées. Nos équipes sont donc en mesure de faire un travail exceptionnel en respectant notre engagement envers la qualité;

- **Transformation infonuagique** : nous avons mis en place des initiatives en matière de stratégie et de migration infonuagiques globales et avons ainsi donné les moyens à nos clients de prendre de l'expansion et de devenir plus agiles et flexibles. En effet, en élaborant des stratégies complètes, en mettant au point des documents de conception et d'architecture minutieux et en assurant une migration en douceur des systèmes, des applications et des données vers des environnements infonuagiques modernes, nous permettons à nos clients d'exploiter le plein potentiel du nuage.

Études de cas présentant nos initiatives ESG et leurs retombées



Optimisation des actifs dans le secteur des énergies renouvelables

Défi du client Planification de la production d'énergie au sein de ses différents systèmes en fonction de plusieurs facteurs comme le niveau de l'eau, les prix, la météo, la réglementation et la sécurité.

Solution de BDO Mise au point d'un modèle de planification pour soutenir la prise de décisions visant à optimiser la gestion des ressources en eau des multiples installations hydroélectriques et réseaux fluviaux du client. Ce modèle a permis d'établir des horaires optimaux pour la gestion de l'eau et la production d'énergie dans plusieurs installations hydroélectriques et 13 réseaux fluviaux.

Retombées Augmentation annuelle des revenus de 6 % et taux de rendement interne estimé à 300 % sur cinq ans. Notre client a également amélioré ses pratiques à l'égard de la transparence, de la reddition de comptes et de la gestion des risques.



Réduction des émissions d'une centrale thermique

Défi du client Réduction des répercussions environnementales et de l'empreinte carbone de sa centrale pour assurer sa viabilité à long terme.

Solution de BDO Mise en œuvre de multiples initiatives telles que l'accroissement de la flexibilité des actifs, la mise à jour des procédures d'entretien, le recours à l'intelligence artificielle pour prévoir les prix, l'optimisation des contraintes commerciales et opérationnelles liées aux soumissions et l'intégration de systèmes de répartition de l'énergie générée par les batteries et les turbines.

Retombées Augmentation des revenus de 30 %, diminution des émissions de 10 % et taux de rendement interne de 20 %.



PROCHAINES ÉTAPES

Notre équipe Innovation et changement continuera de découvrir des occasions qui permettent de transformer les perturbations du secteur en valeur à long terme pour notre cabinet, nos gens et nos clients, notamment des façons suivantes :

- **Accroître l'utilisation des technologies numériques dans l'ensemble de nos gammes de services** : en créant des outils et des processus internes, en améliorant ceux qui sont en place et en tirant parti de l'intelligence artificielle, nous visons à réaliser des économies quantifiables et à accroître la productivité grâce à l'automatisation ainsi qu'à l'intégration et à l'élimination de systèmes;
- **Miser sur l'innovation pour améliorer l'expérience talent** : nous imaginons un avenir où l'innovation et la technologie font partie intégrante de tous les postes du cabinet, servent à créer une expérience immersive de perfectionnement des talents et multiplient les occasions de prendre part à notre programme d'innovation;
- **Augmenter le recours aux renseignements fondés sur les données** : nous nous engageons à tirer parti de données fiables pour obtenir des perspectives qui permettent à nos gens et à nos clients de prendre de meilleures décisions.

Gouvernance



Aperçu

BDO Canada s'engage à respecter des normes élevées en matière de gouvernance qui sont conformes aux exigences juridiques et réglementaires. Une solide gouvernance est essentielle pour exploiter notre entreprise d'une manière durable, remplir nos obligations et jouer notre rôle sur le plan de l'éthique, tout en offrant de la valeur. BDO s'est doté d'un conseil d'administration qui comprend les défis que présente notre secteur et qui s'engage à fixer des normes élevées en matière de gouvernance d'entreprise.

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.

PROCHAINES ÉTAPES

Notre cabinet a l'intention de rendre compte régulièrement des progrès qu'il réalise et de s'assurer de disposer de la structure de gouvernance adéquate pour respecter ses engagements, tels qu'ils sont décrits dans le présent rapport.



Principes de gouvernance

Les principes directeurs qui orientent notre processus décisionnel et qui reflètent notre engagement en matière de transparence et de responsabilité 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 est composé de 11 membres, dont :

- 9 associés représentant toutes les gammes de services de l'entreprise et élus par le groupe d'associés;
- 2 membres externes indépendants nommés par le conseil d'administration.

Le conseil d'administration est autorisé à agir en vertu des modalités du contrat de société de BDO Canada s.r.l./S.E.N.C.R.L. et de ses politiques pertinentes. À sa discrétion, il peut mettre sur pied des comités pour l'aider à s'acquitter de ses responsabilités de surveillance. Un secrétaire participe également à toutes les réunions, mais n'est pas membre du conseil d'administration.

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 d'associés directeurs qui gèrent le cabinet à l'échelle du Canada.



Équipe de la haute direction⁶



Président-directeur général
Bruno Suppa



Chef de l'exploitation
Dave Simkins

Catalyseurs stratégiques



Associé directeur,
Marchés et secteurs
Mike Abbott



Associée directrice,
Talents et culture
Kerri Plexman



Associée directrice,
Innovation et changement
Sonia Edmonds

Chefs de gamme de services



Associée directrice,
Services en certification
Jeanny Gu



Associé directeur,
Services aux entreprises
Bob Lawrence



Associée directrice,
Services en fiscalité
Rachel Gervais



Associé directeur,
Services-conseils
Jeff Chapman












⁶ Le chef de la gestion des risques, le chef des affaires juridiques et le chef de la qualité et des normes professionnelles doivent rendre compte au président-directeur général.



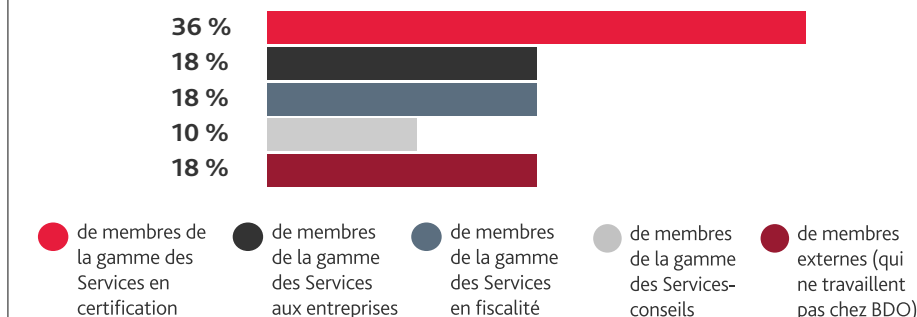
Conseil d'administration de BDO Canada : période de référence 2022–2023

Kent Botham est président du conseil d'administration et associé chez BDO Canada s.r.l./S.E.N.C.R.L. Son mandat est d'une durée de six ans et il est en poste depuis maintenant trois ans. En vertu de l'engagement du cabinet à améliorer l'efficacité et la bonne gouvernance du conseil d'administration, ce dernier a récemment recruté deux membres indépendants qui le font profiter d'une vaste expérience professionnelle en matière de gestion des risques, d'innovation, de stratégies, de technologies et de fusions-acquisitions.

Les membres du conseil d'administration sont les suivants :

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

Composition du conseil d'administration



Le conseil d'administration assure la surveillance des éléments suivants :

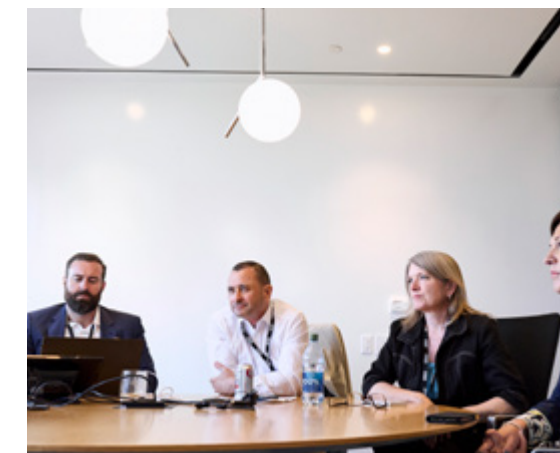
- Établissement et contrôle des politiques du cabinet;
- Nomination du président-directeur général;
- Approbation du plan stratégique du cabinet et suivi de l'orientation du cabinet à l'égard de ce dernier, en collaboration avec le président-directeur général;
- Évaluation annuelle du rendement du président-directeur général, approbation de ses objectifs pour l'année suivante et révision de son régime de rémunération;
- Réception et examen régulier des rapports du président-directeur général;
- Audition des appels des associés comme il est prévu aux termes du contrat de société et des politiques du conseil d'administration;
- Approbation des états financiers mensuels et annuels;
- Révision et approbation des calculs et de la répartition des bénéfices;
- Approbation du budget annuel et des plans d'affaires du cabinet;
- Nomination ponctuelle du comité des candidatures et d'autres membres du comité conformément aux politiques du conseil d'administration;
- Organisation des assemblées générales annuelles ou extraordinaires des associés.

Tableau des compétences du conseil d'administration

Au cours de l'exercice 2022, le conseil d'administration a entrepris un examen visant la détermination et l'évaluation des compétences et connaissances que devraient posséder les membres du conseil. Le tableau de l'[annexe K](#) fournit de plus amples renseignements sur les compétences et les connaissances requises en fonction de l'évolution rapide du milieu des affaires dans lequel nous exerçons nos activités. Cette liste sera révisée chaque année afin de cibler les occasions de renforcer davantage les compétences du conseil d'administration.

Nous avons déterminé 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, dont voici la liste :

Principales compétences et connaissances						
	Technologies, analyse de données, numérique, IA et cybersécurité	Gestion organisationnelle	Stratégies en matière de talents, connaissances en ressources humaines et en évaluation du rendement de la haute direction	Direction d'entreprise, stratégies d'entreprise et planification stratégique	Conseil d'administration et gouvernance	Cadres réglementaires
						
Enjeux ESG	Connaissance ou expérience de la culture des peuples autochtones	Mobilisation des clients	Gestion de crise	Fusions-acquisitions	Connaissances comptables et financières	Évaluation et gestion des risques



Comités du conseil d'administration

BDO a constitué un certain nombre de comités au sein du conseil d'administration, notamment les suivants :

- Comité de surveillance financière
- Comité de la gouvernance et des risques
- Comité sur les talents et la culture
- Comité de stratégie et d'exécution

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



Comportement éthique, responsabilité juridique et conformité réglementaire

L'engagement à se doter d'une solide gouvernance d'entreprise et la promesse d'agir avec intégrité et responsabilité sont essentiels pour fournir un service client exceptionnel. Les normes élevées en matière d'éthique constituent l'un des principaux piliers de notre rôle en tant que professionnels. Les cabinets de services professionnels contribuent à maintenir la confiance du public à l'égard du système financier. Pour BDO Canada, le respect de normes éthiques fait donc partie intégrante de la prestation de services de la plus haute qualité qui soit à nos clients.

Notre cabinet s'engage à promouvoir une culture axée sur l'intégrité et les comportements éthiques en se conformant aux lois, aux règlements et aux politiques internes en vigueur.





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 procédures sont fondées sur les normes relatives à l'indépendance établies en vertu de la Règle 204 du Code de déontologie harmonisé de CPA Canada, du Code de déontologie du Québec et du Code international de déontologie des comptables professionnels de l'International Ethics Standards Board for Accountants.

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. Chaque année, les membres du personnel de BDO Canada doivent en attester au moyen de la Confirmation annuelle en matière 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. L'indépendance est évaluée non seulement à l'échelle du cabinet, mais aussi entre les cabinets membres du réseau international de BDO.

Surveillance des occasions et des risques

Approche de BDO en matière de gestion et de détermination des risques

La capacité de gérer efficacement les risques fait partie intégrante de notre stratégie de gouvernance. Notre programme de gestion des risques d'entreprise (« GRE ») permet de cerner et d'évaluer les risques qui pourraient avoir une incidence sur la capacité de BDO à atteindre ses objectifs, une attention particulière étant accordée aux risques prioritaires, aux risques émergents et aux stratégies d'atténuation. Le programme de GRE est mis en œuvre par le chef de la gestion des risques, les responsables des risques et l'équipe de la haute direction. Le conseil d'administration du cabinet assure la surveillance directe du programme de GRE.

Objectifs du programme de GRE

Les objectifs du cabinet en matière de GRE comprennent 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 selon leur probabilité de même que leurs conséquences et examinés au regard du caractère adéquat des contrôles actuellement en place.

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

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

Les contrôles de risque peuvent être évalués en examinant les politiques et procédures locales et nationales en vigueur concernant les mesures d'atténuation. Le programme de GRE de BDO est fondé sur le cadre de travail du Committee of Sponsoring Organizations.

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 la capacité de BDO à atteindre ses priorités stratégiques.

 <p>Occasions et risques stratégiques</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Stratégie du cabinet • Innovation • Stratégie en matière de TI
 <p>Occasions et risques opérationnels</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Confidentialité et sécurité des données • Cybersécurité • Infrastructure informatique • Incertitude économique • Ressources en talents • Recrutement et rétention de talents • Processus financiers • Processus de mobilisation
 <p>Occasions et risques réglementaires</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Conformité réglementaire

Approche de BDO en matière d'atténuation et de surveillance des risques

Le contexte du risque au sein du cabinet est en constante évolution. Par conséquent, les priorités et les objectifs de ce dernier changent aussi au fil du temps. La surveillance et l'examen continus des processus de gestion des risques permettent d'assurer la qualité et l'efficacité du programme de GRE du cabinet et de veiller à ce que les processus soient en phase avec les mécanismes traditionnels de gestion des risques et la 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 aux rapports sur les risques du cabinet.

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

La responsabilité ultime de l'examen périodique ou de la tenue à jour du cadre de gestion de risques incombe au conseil d'administration par l'intermédiaire du comité de la gouvernance et des risques, l'un de ses sous-comités.

La diffusion efficace des renseignements et des messages est essentielle à l'efficacité du fonctionnement de notre cadre de gestion de risques. Les processus de production de rapports permettent au conseil d'administration de surveiller l'efficacité des systèmes et des contrôles relatifs au risque ainsi que de superviser le rendement de la direction en matière de gestion des risques. Des rapports officiels doivent être remis deux fois par année au conseil d'administration et au comité de la gouvernance et des risques.



Politiques et procédures en matière de risques

La gestion des risques au sein du cabinet s'appuie également sur des politiques, des formations et des procédures ciblées. Ces processus soutiennent le cabinet à la fois dans la prestation de services de la plus haute qualité et la confirmation de la conformité à la politique de conduite professionnelle de BDO et aux codes de déontologie des CPA des différentes provinces. Les processus propres à la gestion des risques sont abordés dans notre manuel de gestion des risques (*Risk Management Manual*), qui est 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

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, la Norme internationale de gestion de la qualité 1 (« ISQM 1 ») a été publiée. 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. Ce processus d'évaluation des risques suppose 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. Cette amélioration de la gestion de la qualité suppose que BDO Canada réalise une évaluation de son système d'ici un an.

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

Le cabinet exige de l'ensemble des membres de son personnel qu'ils respectent des normes élevées d'honnêteté, d'intégrité, d'éthique et de professionnalisme dans l'exercice de leurs fonctions et responsabilités. Nos gens doivent également se conformer à toutes les lois, à tous les règlements et à toutes les obligations professionnelles applicables.

Nous avons mis en place une politique étoffée de protection en cas de dénonciation que tous les membres du cabinet doivent lire et respecter. Cette politique énonce les façons dont le personnel de BDO peut soumettre des plaintes ou signaler des préoccupations au cabinet de manière confidentielle, que ce soit directement ou au moyen d'un signalement anonyme à la ligne téléphonique de dénonciation.

La ligne téléphonique de dénonciation de BDO permet aux membres du personnel et aux tiers externes de signaler de manière anonyme et de bonne foi leurs préoccupations concernant des conduites malhonnêtes, non éthiques ou illégales 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.

Un lien vers la ligne téléphonique est disponible sur le site intranet et sur le site Web du cabinet, et tous les membres du personnel de BDO reçoivent une formation sur la manière de l'utiliser pour faire un signalement.

Engagement envers la lutte contre la corruption

BDO Canada s'engage à adopter un comportement éthique dans le cadre de la prestation de tous ses 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. Plus particulièrement, le cabinet interdit explicitement certaines charges et impose 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.

Au cours de l'exercice de 2022, aucune plainte en matière de corruption n'a fait l'objet d'une enquête en vertu de notre politique de protection en cas de dénonciation. Par ailleurs, BDO Global a dévoilé une politique mondiale pour l'ensemble du réseau de cabinets dans le but de lutter pleinement contre la corruption et ses répercussions.

Protection des données

Politique de protection des renseignements personnels

La protection des renseignements personnels et de la vie privée est au cœur de nos activités. Chez BDO Canada, 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 la déclaration de confidentialité et aux politiques de BDO 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, notre cabinet a mis en place une série de politiques et de procédures, 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 des politiques de traitement des renseignements personnels de BDO;
- Un code de conduite sur la protection des renseignements personnels qui décrit les principes de traitement que BDO s'attend à ce que ses employés respectent;
- Un protocole d'intervention en cas d'atteinte à la protection des renseignements personnels qui décrit les mesures que les employés 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;
- Une politique relative aux mandats de perquisition, aux assignations, aux ordonnances de communication et à l'accès des organismes d'application de la loi qui décrit les mesures que les employés doivent

prendre si une autorité juridique demande d'accéder à des données que BDO a en sa possession ou qui sont sous son contrôle;

- Un processus de gouvernance en matière de technologie, de sécurité et de protection des renseignements personnels s'appliquant aux fournisseurs de services et permettant d'évaluer les moyens techniques et les modes d'organisation utilisés par tout fournisseur de services qui a accès aux renseignements ou aux systèmes que BDO a en sa possession ou qui sont sous son contrôle.

Déclaration sur la sécurité de l'information

En tant que cabinet de services professionnels, BDO Canada s'engage à protéger la confidentialité, l'intégrité et la disponibilité des données obtenues dans le cadre de ses activités. La sécurité de l'information s'inscrit en tous points dans la culture d'entreprise et les activités de BDO Canada. 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 politiques en matière de technologie de

l'information conformes à la norme ISO 27001, norme internationale de sécurité de l'information reconnue. Notre cabinet respecte 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 la *Loi canadienne antipourriel*.

L'équipe des Services-conseils en cybersécurité de BDO Canada utilise un processus d'évaluation continue fondé sur les risques pour élargir et perfectionner son 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'incidents 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 la réussite de BDO. 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 du programme rigoureux de sécurité de l'information de BDO Canada, deux bureaux du cabinet participent au Programme de sécurité des contrats du gouvernement du Canada. Nous disposons également d'un agent de sécurité d'entreprise désigné et suppléant ainsi que de logiciels et de lieux de travail hautement sécurisés.



Annexes



Annexe A – Tableau de l’IBC présenté au FEM

Le tableau ci-dessous décrit les principaux indicateurs et informations à fournir relatifs au capitalisme des parties prenantes proposés dans le rapport intitulé *Measuring Stakeholder Capitalism: Towards Common Metrics and Consistent Reporting of Sustainable Value Creation* de l’International Business Council, présenté au Forum économique mondial, applicables à la démarche 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 « Membre du Sustainability Movement, une initiative de BDO Global »
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 « Structure de gouvernance de BDO Canada »
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 « Mobilisation des parties prenantes et enjeux ESG prioritaires »
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 « Engagement envers la lutte contre la corruption »
	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 « Politique en matière d'éthique et de protection en cas de dénonciation »
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 « Surveillance des occasions et des risques »

Annexe A – Tableau de l’IBC présenté au FEM (*suite*)

Indicateurs relatifs à la planète

Thème	Sous-thème	Indicateurs et informations à fournir	Remarques
Changements climatiques	Émissions de gaz à effet de serre (« GES »)	Pour tous les gaz à effet de serre pertinents (p. ex., dioxyde de carbone, méthane, oxyde d'azote, gaz fluorés, etc.), déclaration de l'équivalent en dioxyde de carbone (tCO2e), en tonnes métriques, des émissions de GES de portée 1 et de portée 2. Estimation et déclaration des émissions considérables en amont et en aval (Protocole des GES pour les émissions de portée 3), le cas échéant.	Consulter la rubrique « Objectifs climatiques »
	Mise en œuvre des recommandations du Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques (« GIFCC »)	Mise en œuvre intégrale des recommandations du du GIFCC.	Consulter la rubrique « Engagement de BDO Canada à réduire son empreinte carbone »
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 le présent rapport, BDO Canada a choisi de privilégier 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 présenté au FEM (*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 « Aperçu de la diversité en 2022 »
	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.	Consulter la rubrique « Équité salariale »
	Niveau de rémunération (en pourcentage)	Proportion des salaires standard à l'embauche, selon le genre, par rapport au salaire minimum local. 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).	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	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 : a) Types d'activités (comme une usine de fabrication) et type de fournisseur; b) Pays ou zones géographiques dont les activités et les fournisseurs sont considérés comme présentant un risque.	Consulter la rubrique « Droits de la personne »
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 « Santé et bien-être »
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 « Apprentissage et perfectionnement »
		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 présenté au FEM (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	<ol style="list-style-type: none"> 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 « Annexe G – Sommaire des données sociales »
	Apport économique	<ol style="list-style-type: none"> 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. 	<p>En 2022, le chiffre d'affaires de BDO Canada s'est élevé à 871 033 311 \$. Une part importante de ces revenus sert à payer les salaires et les avantages sociaux des employés ainsi qu'à assurer la rémunération des propriétaires.</p> <p>Consulter la rubrique « Annexe J – Vitalité communautaire et sociale »</p> <p>Les paiements aux bailleurs de fonds et à l'État ont été réputés inapplicables à BDO Canada.</p>
		<ol style="list-style-type: none"> 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	<ol style="list-style-type: none"> 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.
<ol style="list-style-type: none"> 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. 			
Offre de meilleurs produits et services	Dépenses totales en recherche et développement (en dollars)	Coûts totaux liés à la recherche et au développement.	Ces données n'ont pas fait l'objet d'un suivi centralisé chez BDO Canada en 2022. Toutefois, grâce à la constitution de son équipe Innovation et changement, le cabinet compte assurer un suivi et une gestion centralisés des données à l'avenir.
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.	<p>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.</p> <p>Consulter la rubrique « Répercussions sur les collectivités »</p> <p>Consulter la rubrique « Annexe J – Vitalité communautaire et sociale »</p>

Annexe B – Définitions des indicateurs

Le tableau de l'annexe B 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
Indicateurs relatifs à la planète	
Changements climatiques	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 (CH4) 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.
Perte de biodiversité	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.
Disponibilité de l'eau douce	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.
Pollution de l'air	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.
Pollution de l'eau	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.
Déchets solides	Gestion des déchets, y compris les déchets envoyés à un site d'enfouissement par rapport aux déchets recyclés et la 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.
Disponibilité des ressources	Intrants utilisés pour fabriquer ou emballer les produits et services d'une entreprise (c.-à-d. la gestion de l'énergie).
Indicateurs relatifs aux effectifs	
Dignité et égalité (diversité et inclusion)	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.
Santé et bien-être	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 et sécuritaire et qui assure la santé et la sécurité de tous les employés, clients, entrepreneurs, sous-traitants et fournisseurs de l'entreprise.
Compétences pour l'avenir	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
Indicateurs relatifs à la gouvernance	
Objectif de la gouvernance	Objectif déclaré de l'entreprise à l'égard du bienfait social et de ses principales activités.
Qualité de l'organe de gouvernance	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.
Mobilisation des parties prenantes	Liste d'enjeux importants relevés dans le cadre du processus de définition du contenu du rapport et de leurs incidences sur les parties prenantes.
Comportement éthique	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.
Surveillance des occasions et des risques	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.
Indicateurs relatifs à la prospérité	
Création d'emplois et de richesse	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.
Offre de meilleurs produits et services	Ce critère comprend le total des dépenses en recherche et développement et la valeur sociale produite.
Vitalité communautaire et sociale	Informations à fournir concernant les investissements consentis aux collectivités locales.

Annexe C – Objectifs de développement durable des Nations Unies

Ce tableau présente la façon dont BDO appuie les objectifs de développement durable (« ODD ») des Nations Unies qui ont été adoptés par ses membres en 2015.

						
<p>BDO est déterminé à soutenir les collectivités à l'échelle du Canada. Nos gens sont fiers de consacrer bénévolement de leur temps et de leurs ressources pour aider des organismes influents, notamment le programme En campagne contre la faim de Financement agricole Canada, que nous appuyons depuis 15 ans et auquel nous avons remis des dons d'une valeur de plus de 2,5 millions de dollars sous forme de denrées alimentaires et de soutien financier. Face à la hausse constante du prix des aliments et du niveau d'insécurité alimentaire au Canada, notre soutien est plus vital que jamais.</p> <p>Pour obtenir de plus amples renseignements sur la façon dont nous contribuons à cet objectif, veuillez consulter la page 42.</p>	<p>Chez BDO Canada, nous connaissons la valeur de nos gens. Sans leur dévouement, leur motivation, leur enthousiasme et leur ardeur, nous n'en serions pas là aujourd'hui. C'est pourquoi nous sommes déterminés à offrir un milieu de travail sain, sécuritaire, inclusif, accessible et positif. Il est notamment question de santé physique, de santé mentale et de bien-être collectif. Notre Service national des ressources humaines tient constamment compte de la rétroaction de nos gens pour veiller à ce qu'ils soient entendus.</p> <p>Pour obtenir de plus amples renseignements sur la façon dont nous contribuons à cet objectif, veuillez consulter les pages 28, 34, et 36.</p>	<p>Nous tenons à soutenir l'ardeur et la motivation de nos gens de la façon la plus efficace possible : en leur donnant les moyens d'atteindre leurs objectifs de carrière et de satisfaire leurs ambitions professionnelles. Nous misons avant tout sur le perfectionnement professionnel et l'apprentissage continu dans les domaines qui passionnent nos gens et qui correspondent à la vision ainsi qu'à la stratégie du cabinet. Nous avons restructuré notre approche en matière d'apprentissage et de perfectionnement en établissant un cadre de compétences axé sur le développement des compétences techniques, numériques et essentielles à nos gens. Une stratégie de différenciation de l'expérience talent au moyen de programmes d'apprentissage et de perfectionnement avancés est essentielle.</p> <p>Pour obtenir de plus amples renseignements sur la façon dont nous contribuons à cet objectif, veuillez consulter la page 39.</p>	<p>BDO Canada s'engage à créer un milieu de travail inclusif et équitable où chacun se sent valorisé et respecté et où nous pouvons tous être nous-mêmes, participer activement et réussir. Nous sommes conscients des obstacles à l'avancement professionnel auxquels les femmes sont confrontées dans notre secteur. Notre pilier Femmes du Conseil consultatif national en matière de diversité, d'équité et d'inclusion collabore avec la direction pour réduire et surmonter autant que possible ces obstacles au sein du cabinet. Chez BDO, nous continuons d'investir dans la formation, le mentorat et les initiatives d'émancipation des femmes, en plus de revoir et de réviser nos processus et nos politiques afin de promouvoir l'égalité. Alors que nous nous efforçons d'atteindre la parité entre les sexes et une représentation de 30 % des piliers de la diversité combinés au sein des postes de direction, nous sommes fiers que 44 % des membres de notre équipe de la haute direction soient des femmes et que 37,5 % soient issus d'autres groupes en quête d'équité.</p> <p>Pour obtenir de plus amples renseignements sur la façon dont nous contribuons à cet objectif, veuillez consulter la page 28.</p>	<p>BDO Canada soutient les entreprises de tous les secteurs au moyen de services professionnels essentiels. Notre cabinet contribue grandement à fournir des emplois décents et à assurer la croissance économique en offrant à ses gens un milieu de travail sain et sécuritaire, des salaires concurrentiels et des avantages sociaux. Nous y parvenons également en employant plus de 5 400 Canadiens.</p> <p>Pour obtenir de plus amples renseignements sur la façon dont nous contribuons à cet objectif, veuillez consulter les pages 34 et 36.</p>	<p>Nous sommes profondément engagés envers l'innovation, qui est au cœur de notre ADN. Notre nouvelle équipe Innovation et changement se concentre sur la recherche, les investissements et la mise en œuvre de nouvelles idées qui favorisent la croissance et créent de la valeur pour nos clients. Grâce à l'innovation ciblée, nous visons à améliorer l'expérience de nos clients, à assurer la pérennité de notre cabinet et à contribuer à un avenir plus durable.</p> <p>Pour obtenir de plus amples renseignements sur la façon dont nous contribuons à cet objectif, veuillez consulter la page 45.</p>	<p>En tant que cabinet de services professionnels, nous estimons jouer un rôle essentiel dans le soutien à la transition vers une économie à faibles émissions de carbone. En tant que signataire de la Net Zero Financial Service Providers Alliance, notre cabinet s'est engagé à atteindre la carboneutralité d'ici 2050 et à réduire ses émissions de moitié d'ici 2030. Nous nous employons à soutenir nos clients durant leur virage vers la carboneutralité. Dans cette optique, nous avons intégré des solutions en matière de changements climatiques à nos principaux services et à nos activités commerciales.</p> <p>Pour obtenir de plus amples renseignements sur la façon dont nous contribuons à cet objectif, veuillez consulter la page 20.</p>

Source : Nations Unies. (s.d.). Faire des ODD une réalité.

Annexe D – Projet d’inventaire des gaz à effet de serre

Vous trouverez ci-dessous la méthodologie relative au Protocole des gaz à effet de serre (« GES ») que nous avons utilisée pour estimer notre empreinte carbone quant aux émissions de portée 1, 2 et 3.

Fixer nos limites

Conformément au Protocole des GES, notre projet d’inventaire des GES est fondé sur le contrôle opérationnel, en vertu duquel nous comptabilisons 100 % des émissions de GES provenant des activités que nous contrôlons. Le contrôle opérationnel concerne les secteurs à l’égard desquels BDO a le pouvoir d’établir et de mettre en œuvre des politiques opérationnelles sur les lieux de travail.

Émissions applicables et méthodes d’estimation

Émissions de portée 1 : Émissions directes de GES

Pour estimer nos émissions de portée 1, nous avons tenu compte des éléments suivants :

- BDO produit des émissions de gaz naturel de portée 1. Aucun autre combustible substantiel (brûlé directement) n’est émis par nos lieux de travail;
- Nous avons estimé que les réfrigérants et autres émissions fugitives sont négligeables ou sans importance et avons donc présumé que ces sources ne produisaient aucune émission. Nous continuerons à travailler avec nos gestionnaires immobiliers pour poursuivre la collecte d’informations à l’avenir.

Émissions de portée 2 : Émissions indirectes de GES

Nos émissions de portée 2 comprennent l’électricité, la vapeur et la climatisation que nous achetons. Quelques-uns de nos lieux de travail utilisent du chauffage ou de la vapeur achetés; ceux-ci ont été inclus dans nos estimations d’émissions de portée 2.

Compte tenu des limites de l’ensemble des données disponibles dans le cadre de notre premier projet d’inventaire des GES, nous avons extrapolé nos émissions de portée 1 et 2 de 2022 en nous fondant sur les informations suivantes :

- Données sur les activités liées à l’**électricité** provenant de 27 lieux de travail totalisant 502 000 pieds carrés (ce qui représente 44 % de l’espace loué total);
- Données sur les activités liées au **gaz naturel** provenant de 17 lieux de travail totalisant 354 000 pieds carrés (ce qui représente 31 % de l’espace loué total).

- **Empreinte de la superficie des bâtiments** : Pour les bureaux dont les données sur l’entretien des aires communes ne sont pas ventilées, nous avons établi un pourcentage fictif d’entretien des aires communes en fonction d’estimations des résultats aux évaluations requises pour obtenir la certification Leadership in Energy and Environment Design (« LEED ») établies conformément aux méthodes de mesure normalisées de la Building Owners and Managers Association relatives à l’évaluation des immeubles au Canada par l’Institut canadien des évaluateurs.
- **Lieux de travail sans données** : Pour les lieux de travail sans données précises sur la superficie louée, nous avons utilisé l’espace moyen de tous les lieux de travail connus et extrapolé l’utilisation en kilowattheures (kWh) par mois et par pied carré.
- **Provinces sans données sur les émissions** : Pour les provinces sans données publiées sur les émissions, nous avons utilisé les facteurs de données d’une province canadienne comparable ayant un rang similaire en matière d’intensité des émissions et multiplié ces facteurs de données par la superficie totale des bureaux pour estimer la quantité d’émissions.

Émissions de portée 3 : Autres émissions indirectes de GES

Les catégories d’émissions mentionnées ci-dessous ont été désignées de portée 3 en fonction des données fournies à BDO par les fournisseurs :

- **Catégorie 1 : Biens et services achetés**
- **Catégorie 2 : Biens d’équipement**
- **Catégorie 4 : Transport et distribution en amont**

Nous avons utilisé la modélisation des entrées-sorties étendue à l’environnement fondée sur les dépenses pour estimer les émissions de ces trois catégories. Pour convertir le total des dépenses en émissions estimées, nous avons consulté les facteurs d’émission de 2018 de l’Environmental Protection Agency des États-Unis pour les industries et les marchandises américaines, puis les avons ajustés en fonction des devises et des taux d’inflation appropriés.

Annexe D – Projet d’inventaire des gaz à effet de serre (*suite*)

- **Catégorie 5 : Déchets issus des activités**

Compte tenu des limites de l'ensemble des données disponibles dans le cadre de notre premier projet d'inventaire des GES, nous avons extrapolé nos émissions de portée 3 (catégorie 5) de 2022 en nous fondant sur les informations suivantes :

- Données sur les activités liées à la consommation d'eau provenant de 19 lieux de travail totalisant 427 000 pieds carrés (ce qui représente 37 % de l'espace loué total);
- Données sur les activités liées à la gestion des déchets (sites d'enfouissement, recyclage, compostage) provenant de huit lieux de travail totalisant 37 000 pieds carrés (ce qui représente 3 % de l'espace loué total).

En raison de la quantité relativement faible d'informations obtenues sur les émissions découlant de la gestion des déchets et de la consommation d'eau, nous avons estimé la production ou l'usage par personne en fonction des données disponibles et extrapolé ces estimations à l'ensemble des employés travaillant dans les bureaux de BDO (selon l'effectif moyen entre janvier et décembre 2022). Le pourcentage des employés qui se rendent au bureau est calculé à partir des données d'ouverture de session du Service TI obtenues entre septembre 2022 et janvier 2023.

- **Catégorie 6 : Déplacements professionnels**

La coordination des déplacements professionnels de près de 20 % de nos employés est effectuée par l'entremise de notre fournisseur national, qui nous a transmis des données brutes sur les voyages d'affaires de nos employés.

Pour l'exercice 2022, BDO a eu recours à la fois à la méthode fondée sur la distance parcourue lors de déplacements professionnels précis utilisée par notre fournisseur national et à une méthode fondée sur les dépenses pour estimer les émissions associées aux déplacements professionnels. Pour estimer les émissions à partir des données obtenues au moyen de la méthode fondée sur les dépenses, nous avons consulté les facteurs d'émission de 2018 de l'Environmental Protection Agency des États-Unis pour les industries et les marchandises américaines et les avons ajustés en fonction des devises et des taux d'inflation appropriés.

- **Catégorie 7 : Déplacements des employés**

Les déplacements des employés contribuent fortement à nos émissions de portée 3. Compte tenu du nombre limité de données disponibles concernant le type et la quantité de carburant consommé, de même que le coût de celui-ci lors des déplacements ainsi que les moyens de transport utilisés par les employés, nous avons estimé les émissions à partir des données moyennes sur les habitudes en matière de déplacements.

Pour l'exercice 2022, l'effectif moyen du cabinet était de 5 543 employés et 1 621 employés ont répondu à notre sondage sur les déplacements (ce qui représente un taux de participation de 29 %). Le pourcentage des employés qui se rendent au bureau est calculé à partir des données d'ouverture de session du Service TI obtenues entre septembre 2022 et janvier 2023, puis extrapolées sur une période de 12 mois.

En ce qui a trait aux émissions associées au télétravail, nous avons tenu compte de la configuration énergétique la plus efficace du matériel actuellement fourni aux employés. Ce calcul est fondé sur le taux de 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**

Des 113 lieux de travail de BDO dont nous avons tenu compte dans la période de référence de 2022, un était sous-loué. Cet emplacement précis couvre 17 347 pieds carrés et représente 1,5 % de la superficie totale des bureaux de BDO Canada.

Nous continuons de perfectionner notre processus de collecte de données et d'améliorer la qualité de nos données et de nos estimations. Nous envisagerons donc de recalculer les émissions de l'année de référence dans les situations suivantes une fois le processus mis en place :

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

Annexe E – Programmes de formation sur la diversité, l'équité et l'inclusion

Programmes de formation sur la diversité, l'équité et l'inclusion (français à venir)	Description
Beyond Status Quo: DEI and the Future of Work	Ce programme est axé sur les moyens de renforcer la conscience de soi, de passer de la sensibilisation à l'action et de transformer son milieu de travail en faisant preuve de leadership ciblé et inclusif.
Creating an Inclusive Culture of Trust and Belonging	Ce programme vise à contribuer au perfectionnement des dirigeants et à améliorer leur style de leadership inclusif et authentique afin de créer une culture où chacun se sent inclus, entendu et valorisé.
Forging New Paths: Women's Advancement in Life and Work	Ce programme vise à présenter aux femmes des façons d'exploiter leurs forces et de trouver de nouveaux moyens pour s'accomplir et progresser dans leur vie personnelle et professionnelle.
Accelle	<p>Ce programme de formations mensuelles offertes à toutes les employées de BDO a pour objectif de favoriser la progression de leur carrière. Il vise à offrir aux femmes des outils et du soutien à l'égard d'enjeux importants pour leur permettre de faire, entre autres, ce qui suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Affronter les difficultés et les obstacles auxquels elles sont confrontées afin de faire progresser rapidement leur carrière; • Améliorer leurs aptitudes en leadership, leurs compétences en négociation et leur capacité à exercer une influence profonde; • Trouver un équilibre travail-vie personnelle et apprendre à ignorer les distractions qui les éloignent de leurs objectifs. <p>Le programme Velocity Elite est offert aux directrices principales pour les accompagner dans leur démarche de leadership.</p> <p>En 2022, 124 nouvelles participantes se sont jointes au programme Velocity, portant le nombre total d'inscriptions à plus de 700.</p>
Understanding Unconscious Bias	Cette formation explique les caractéristiques des préjugés inconscients et leur nature et aide à comprendre comment ils peuvent influencer, par inadvertance, le raisonnement et la prise de décisions. Le personnel professionnel y apprend également les avantages d'adopter une approche dépourvue de préjugés à l'égard des gens et des situations en milieu de travail.
Overcoming Unconscious Bias in the Workplace	Dans cette formation, nos gens apprennent que les différences superficielles peuvent alimenter les préjugés et les stéréotypes sociaux. Pour lutter contre les préjugés inconscients, ils découvrent des stratégies précises pour arriver à surmonter les préjugés explicites et implicites et devenir des dirigeants inclusifs.
Overcoming Your Own Unconscious Biases	Sachant que nous avons tous des préjugés, cette formation permet à nos gens d'apprendre à reconnaître leurs propres préjugés inconscients et implicites et de découvrir la façon dont ils peuvent être influencés par les stéréotypes sociaux.
Expert Insights on Unconscious Bias	Cette formation permet aux gens de reconnaître leurs propres préjugés et leur propose des stratégies efficaces pour prendre des décisions plus judicieuses qui renforceront leurs relations.

Annexe F – Lauréates des prix WISE

Lauréates des prix WISE	Réflexions des lauréates
Kendra Machan, directrice de service, Services aux entreprises, Rapports financiers et information	« BDO a soutenu ma passion pour les initiatives en matière de diversité, d'équité et d'inclusion à mon bureau local. On m'a permis de travailler à l'atteinte de mon objectif, qui consiste à créer un milieu de travail où chacun se sent accepté et à l'aise d'être lui-même. Le cabinet comprend l'importance de célébrer les différences pour assurer sa croissance. »
Erin Tait, associée, Services aux entreprises	« L'équipe de BDO a soutenu l'évolution et la progression de ma carrière, non seulement en me permettant de développer mon style de leadership et ma propre présence professionnelle, mais aussi en m'aidant à le faire. Mes perspectives et mes idées ont été valorisées, et on m'a offert des occasions intéressantes qui m'ont permis de trouver ma façon d'atteindre mes objectifs et de mener une carrière dont je suis fière. »
Laura Johnson, vice-présidente, Services-conseils en gestion	« En tant que membre de la haute direction de BDO ayant le privilège de travailler auprès de communautés autochtones et de groupes et organismes d'émancipation des femmes de partout au Canada, j'ai été particulièrement honorée de recevoir le prix WISE de BDO. Comme femme occupant un poste de direction, le plus difficile pour moi est de me permettre d'être entièrement moi-même au travail et de laisser plus de place à mes pensées positives qu'à mes craintes et à mes doutes intérieurs. J'ai été si choyée par les mentores que j'ai connues au cours de ma carrière que maintenant, pour continuer à faire tomber les préjugés, je trouve tout naturel d'exprimer mon soutien haut et fort envers les autres femmes de ma profession alors qu'elles gagnent en confiance, trouvent leurs propres moyens de se faire entendre et définissent leur style de leadership. »
Shilpa Mishra, associée, Services-conseils en mobilisation de capitaux	« BDO s'engage à favoriser l'accès des femmes à des postes de direction et à redonner aux collectivités. Je trouvais que les propriétaires d'entreprises avec lesquels je travaillais devaient être mieux représentés dans les médias. L'an dernier, avec l'aide de Steph Kovacs, chef du marketing, et le soutien inconditionnel de mon équipe de direction, j'ai lancé la webdiffusion Mid-Day Money. Elle mettait en vedette des propriétaires d'entreprises de tous horizons du marché intermédiaire, tout particulièrement d'entreprises détenues par des femmes. La webdiffusion a permis à de futurs propriétaires d'entreprise d'écouter et de voir des PDG et d'autres influenceurs du marché intermédiaire qui leur ressemblent et de croire en leur capacité à accomplir les mêmes choses. D'abord visionnée par une vingtaine de personnes dans la région du Grand Toronto, elle attire maintenant plus de 4 000 personnes de partout dans le monde. La webdiffusion et son succès ont été rendus possibles grâce au soutien de BDO. »
Braham Moondi, associée, Services en certification	« L'accès à diverses occasions, à une tribune pour échanger des idées et à un excellent mentorat a contribué à ma réussite chez BDO. Aujourd'hui, je suis en position d'influence et je suis choyée d'avoir l'occasion de créer de la diversité au sein de la direction pour que chacun se sente en sécurité et soutenu dans l'atteinte de ses objectifs. »
Tera Beljo, directrice nationale, Stratégie des médias sociaux	« BDO est l'un des premiers endroits où j'ai travaillé qui m'a non seulement pleinement accueillie, mais qui a aussi célébré tout ce que je suis. Chez BDO, je suis une femme noire passionnée ayant des origines mixtes dont les points de vue sont respectés et entendus. Chez BDO, je suis une mère qui a le loisir de servir de la pizza à l'école de son enfant ou de l'attendre à l'arrêt d'autobus. Chez BDO, je suis une créatrice! On me soutient et on m'attribue des projets qui nourrissent cette facette de ma personnalité et qui m'amènent à m'épanouir sur le plan professionnel. Ce sont d'ailleurs toutes ces choses qu'on m'encourage à faire qui m'ont permis de recevoir le tout premier prix WISE. »

Annexe G – Sommaire des données sociales

Les tableaux de l'annexe G présentent la répartition de notre effectif selon le genre, l'âge et l'attrition des employés.

Gens – Dignité et égalité

Les données sur la diversité des sexes et des groupes d'âge pour 2022 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 dans notre aperçu de la diversité pour 2022.

	Hommes	Femmes	Moins de 30 ans	De 30 à 50 ans	Plus de 50 ans
Effectif	41,1 %	58,7 %	33,2 %	46,8 %	20,0 %
En contact avec les clients*	46,7 %	53,1 %	37,2 %	45,5 %	17,3 %
Associés	71,3 %	28,0 %	0,0 %	57,5 %	42,5 %
Directeurs de service	63,5 %	36,5 %	0,0 %	46,0 %	54,0 %
Directeurs principaux	48,6 %	51,4 %	4,0 %	75,5 %	20,5 %
Directeurs	47,2 %	52,5 %	25,4 %	61,5 %	13,1 %
Membres du personnel sous l'échelon de directeur***	41,1 %	58,7 %	54,6 %	33,5 %	11,9 %
Sans contact avec les clients**	20,5 %	79,3 %	18,1 %	51,9 %	29,9 %
Associés	66,7 %	33,3 %	0,0 %	22,2 %	77,8 %
Directeurs de service	30,0 %	65,0 %	0,0 %	75,0 %	25,0 %
Directeurs principaux	37,8 %	61,0 %	1,2 %	72,0 %	26,8 %
Directeurs	28,2 %	71,8 %	9,9 %	68,3 %	21,8 %
Membres du personnel sous l'échelon de directeur***	21,5 %	78,5 %	19,2 %	47,8 %	33,0 %
Membres du personnel administratif	4,7 %	95,3 %	28,5 %	45,1 %	26,4 %
Membres du conseil d'administration	67 %	33 %	0 %	44 %	56 %
Membres de l'équipe de la haute direction	56 %	44 %	0 %	60 %	40 %
Membres de l'équipe de la direction	74 %	26 %	0 %	61 %	39 %

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

Annexe G – Sommaire des données sociales (suite)

Prosperité – Création d'emplois et de richesse

Les données relatives à l'emploi pour 2022 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 dans notre [aperçu de la diversité en 2022](#).

	Hommes	Femmes	Moins de 30 ans	De 30 à 50 ans	Plus de 50 ans
Embauches	43,2 %	55,4 %	59,1 %	33,0 %	6,5 %
Employés en contact avec les clients	48,2 %	50,5 %	62,6 %	30,6 %	5,5 %
Employés sans contact avec les clients	18,1 %	80,5 %	41,4 %	45,4 %	11,8 %
Attrition*	18,8 %	16,4 %	23,5 %	16,3 %	10,0 %
Employés en contact avec les clients	19,0 %	18,0 %	23,1 %	17,4 %	11,2 %
Employés sans contact avec les clients	17,7 %	12,6 %	26,0 %	12,7 %	7,6 %

Taux d'attrition total

Total	17,0 %
Hommes	18,8 %
Femmes	16,4 %

*Les données relatives à l'attrition ne comprennent pas les employés occasionnels, les sous-traitants (contrat à durée déterminée) et les stagiaires coop.

Annexe H – Programmes et initiatives en matière de santé et de bien-être

Ce tableau présente les programmes et les initiatives mis à la disposition de nos gens en 2022 pour soutenir leur santé et leur bien-être.

Programme ou initiative	Description
Régime d'avantages sociaux Réalités de la vie	Le régime d'avantages sociaux flexibles de BDO donne aux employés la commodité et la souplesse leur permettant de personnaliser leur régime en fonction de leurs besoins et de ceux de leur famille.
Programme d'aide à l'employé et à la famille	Le Programme d'aide aux employés et à la famille de BDO offre aux employés et à leur famille un accès à des services confidentiels, notamment de l'aide pour trouver des services de garde d'enfants ou des soins aux personnes âgées, des ressources financières comme la planification de la retraite et d'autres services liés à la famille. Pour favoriser l'inclusion, la famille s'entend de toute personne faisant partie du ménage d'un employé.
Remboursement au titre du programme de santé et mieux-être	Remboursement d'un montant annuel pour des frais liés à des activités qui favorisent la santé et le mieux-être des employés, comme l'abonnement à un centre de conditionnement physique et les applications de mieux-être.
Remboursement des dépenses liées à des activités personnelles	Le programme de remboursement des dépenses liées à des activités personnelles Faites ce que vous aimez, qui fait la promotion de saines habitudes de vie et de la prise de congés personnels par les employés pour profiter de ce qui les rend heureux, permet à ces derniers d'obtenir le remboursement de frais engagés dans le cadre d'activités ou d'expériences non couvertes par le programme de santé et mieux-être.
Centre de ressources Mon mieux-être	Ce forum centralisé présente les services en matière de mieux-être de BDO et donne accès à du soutien ainsi qu'à des ressources. Il comprend également du matériel éducatif (articles, webdiffusions, formations et liens) sur nos divers programmes et initiatives en matière de santé et mieux-être.
Congés personnels	Les congés personnels permettent à tous les employés de bénéficier de congés payés pour assumer les diverses obligations de leur vie quotidienne et favoriser leur réussite. Les congés personnels peuvent être utilisés pour quelque raison que ce soit, notamment des vacances, une maladie, une urgence, un rendez-vous, une période d'étude, du bénévolat, des pratiques religieuses, un événement communautaire, etc. Le nombre de jours de congés personnels varie de cinq à sept semaines selon le nombre d'années de service et l'échelon des employés.
Vous faites la différence	Cette initiative de reconnaissance vise à exprimer notre gratitude envers les personnes ou les équipes qui se surpassent pour incarner nos valeurs. Remercier un collègue ou une équipe est aussi simple que d'envoyer une carte électronique.
Longues fins de semaine prolongées	En ajoutant une journée complète à cinq longues fins de semaine au cours de l'année, nous permettons à nos gens de profiter de plus longues pauses. Cette politique s'inscrit en complément des congés personnels habituels.

Annexe I – Apprentissage et perfectionnement : moyenne d'heures de formation

Nos gens apportent une valeur unique à notre cabinet. C'est pourquoi nous nous engageons à leur offrir un programme de perfectionnement complet afin de les aider à atteindre leurs objectifs personnels, à réaliser leurs ambitions et à vivre leurs passions. Ces tableaux indiquent le temps que nous avons consacré à soutenir nos gens au moyen de formations, et ce, en fonction de la moyenne d'heures de formation par personne pour chaque catégorie.

Catégorie	Moyenne d'heures de formation par personne*
Associés	37
Directeurs de service	17
Directeurs principaux	27
Directeurs	25
Employés à l'échelon principal	35
Employés aux échelons débutant et intermédiaire et spécialistes	36
Personnel administratif	11
Stagiaires coop ou stagiaires	41
Total	32

*Les heures de formation correspondent aux heures consacrées aux programmes de formation offerts par BDO Canada 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.

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.

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.

Catégorie	Moyenne d'heures de formation par personne
Femmes	30
Hommes	35
Non déclaré	21
Total	32

Catégorie	Dépenses moyennes de formation par ETP**
Dépenses totales de formation	10 070 616 \$
ETP total	5 123
Dépenses moyennes de formation par ETP	1 966 \$

**L'équivalent temps plein (« ETP ») renvoie au nombre d'heures travaillées par un seul employé à temps plein au cours d'une période donnée.

Annexe J - 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.

Type	Investissements communautaires (2022)	(\$)
Parrainages	Organismes caritatifs – Bourses d'études et commandites de bourses	314 299 \$
Parrainages	Organismes non caritatifs – Équipes sportives et autres commandites locales	1 531 220 \$
Dons	Organismes caritatifs – Dons en argent	202 786 \$
Total		2 048 305 \$

Annexe K – 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 notre conseil d'administration.

Catégorie	Description des compétences et des connaissances
Évaluation et gestion des risques	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.
Technologies, analyse de données, numérique, IA et cybersécurité	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.
Gestion organisationnelle	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 excellence opérationnelles.
Stratégies en matière de talents et connaissances en ressources humaines et en évaluation du rendement de la haute direction	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.
Direction d'entreprise, stratégies d'entreprise et planification stratégique	Connaissances en planification commerciale, organisationnelle et stratégique, expérience pertinente en matière de leadership, évaluation et mise en œuvre d'un plan stratégique. Capacités stratégiques et capacités d'exécution avérées.
Conseil d'administration et gouvernance	Expérience en tant que membre de grands conseils d'administration ou de président de comité.
Cadres réglementaires	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.
Enjeux ESG	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.
Connaissance ou expérience de la culture des peuples autochtones	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.
Mobilisation des clients	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.
Gestion de crise	Expérience d'une crise en milieu de travail et de ses répercussions sur l'entreprise, les clients et les gens.
Fusions-acquisitions	Expérience en fusions-acquisitions.
Connaissances comptables et financières	Compréhension de la gestion des opérations financières, des états financiers, de l'audit et d'autres questions liées aux finances.

Annexe L - Comités du conseil d'administration

L'annexe L 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 pour 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 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



BOB MCMAHON
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



DAVID SIMKINS
Chef de l'exploitation



JOE DOBSON
Directeur des finances

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

Annexe L - Comités du conseil d'administration (*suite*)

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

Président du comité



ANTHONY MARINELLI
Associé, Services en certification

Membres du conseil d'administration



BOB MCMAHON
Associé, Services en certification



KELLY HAGEN
Associée, Services-conseils en technologie



JANET BOYLE
Membre indépendante

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 PROVVIONATO
Chef de la gestion des risques



CHRISTINA PORRETTA
Chef des affaires juridiques

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

Annexe L - Comités du conseil d'administration (*suite*)

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

Comité sur les talents et la culture

Anciennement connu sous le nom de « comité du Service de relation avec les associés »⁸, 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 dans le cadre de ce qui suit :

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

Présidente du comité



JENNIFER DUNN
Associée, Services en fiscalité

Membres du conseil d'administration



CHERYL HUGILL
Associée, Services aux entreprises



ALLAN PAYNE
Associé, Services aux entreprises



KELLY HAGEN
Associée, Services-conseils en technologie

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



CHRISTINA PORRETTA
Chef des affaires juridiques

⁸ Le comité sur les talents et la culture était anciennement appelé « comité sur le Service de relation avec les associés ». Le nom du comité a été modifié au premier trimestre de 2023.

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

Annexe L - Comités du conseil d'administration (*suite*)

L'annexe L 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 a été créé par le conseil d'administration en 2022.

À la suite de la nomination d'un nouveau président-directeur général en juillet 2022, une nouvelle stratégie a été élaborée, puis mise en œuvre pour l'ensemble des associés et du cabinet en janvier 2023. Le conseil d'administration a mis sur pied ce comité spécial en vue de trouver des moyens de s'assurer que la nouvelle stratégie, ses objectifs et ses mesures répondent aux besoins de l'entreprise à l'avenir. Une première réunion a eu lieu le 31 janvier 2023 et d'autres réunions seront tenues tous les trimestres (en avril, en juillet, en octobre et en janvier).

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

Présidente du comité



CHERYL HUGILL
Associée, Services aux entreprises

Membres du conseil d'administration



DAVID VELD
Associé, Services en certification



JEAN DESGAGNÉ
Membre indépendant

Président du conseil d'administration



KENT BOTHAM
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



BRUNO SUPPA
Président-directeur général



DAVID SIMKINS
Chef de l'exploitation



NICK LANE
Chef du personnel

*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.

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.

Pierre Taillefer

Associé et chef national, Services-conseils en développement durable, Services en matière d'ESG
ptaillefer@bdo.ca

Kerri Plexman

Associée directrice, Talents et culture
kplexman@bdo.ca

Glory Keong

Directrice principale, Solutions en matière d'ESG, Stratégie du cabinet
gkeong@bdo.ca

À propos de BDO

Chef de file du secteur des services professionnels, BDO offre une vaste gamme de services en certification, en comptabilité et en fiscalité de même que de services-conseils. Forts de notre expertise en technologies de pointe et de l'importance que nous accordons aux facteurs ESG, nous sommes en contact avec les collectivités locales depuis plus de cent ans et nous sommes fiers d'entretenir des relations à long terme avec nos clients et nos employés à l'échelle du Canada et ailleurs.

Notre approche de l'expérience talent qui met les gens à l'avant-plan nous a permis de gagner plusieurs prix, dont une place parmi les 100 meilleurs employeurs du Canada pour l'année 2023.

Certification | Comptabilité | Fiscalité | Services-conseils

www.bdo.ca