



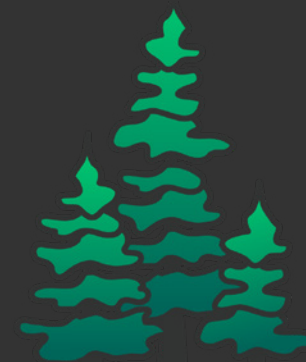
# Plan d'action pour la réconciliation (2026-2029)

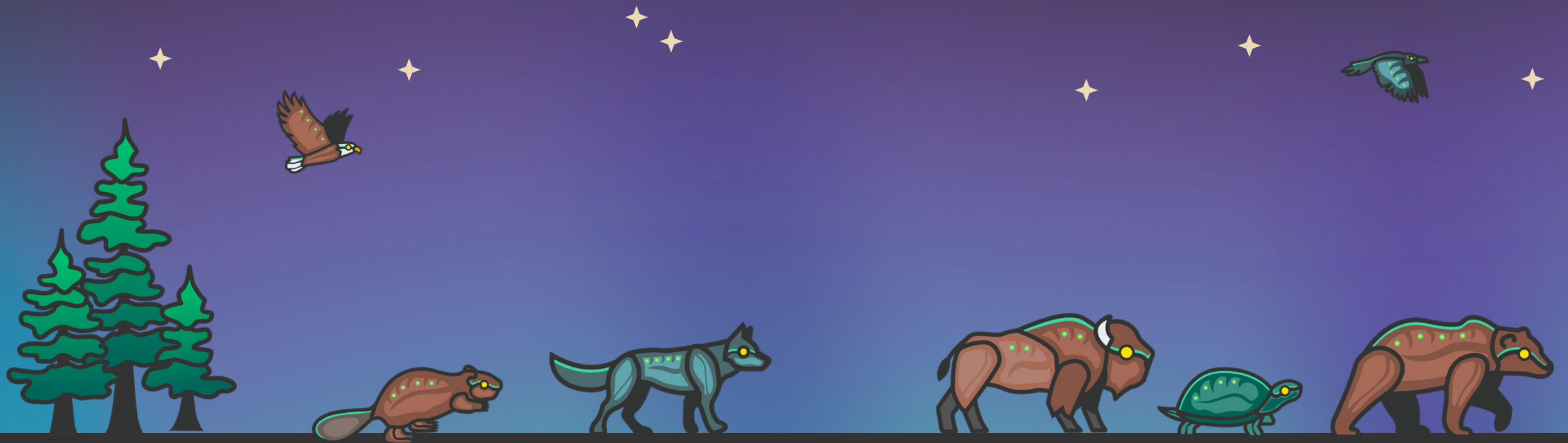
Cheminer ensemble : agir avec responsabilité  
tout en resserrant les liens



# Table des matières

Reconnaissance territoriale.....	4
Notre engagement à l'égard de la vérité et de la réconciliation .....	5
À propos des artistes .....	7
Message de l'un des dirigeants de BDO Canada .....	8
Section 1 : Contexte et fondements .....	12
Principes orientant la démarche de BDO en faveur de la vérité et de la réconciliation .....	13
Notre parcours .....	14
Élaboration de notre plan d'action pour la réconciliation .....	16
Cadre de vérité et de réconciliation de BDO .....	18
Section 2 : Engagements, mesures et feuille de route triennale.....	21
Communauté .....	22
Gens et culture d'entreprise .....	28
Partenariats autochtones et développement économique.....	32
Section 3 : Gouvernance et responsabilité .....	38
Mesure des progrès et rapports .....	39
Notre parcours se poursuit.....	40
Remerciements .....	40





## Reconnaissance territoriale

L'histoire de BDO Canada commence par l'établissement de son premier bureau sur le territoire visé par le Traité n° 1, qui comprend les terres ancestrales des nations anichinabée (ojibwée), ininew (crie), oji-crie et dakota, et qui est également celui de la nation métisse de la rivière Rouge. Nous reconnaissons respectueusement que les bureaux de BDO situés sur l'Île de la Tortue se trouvent sur les territoires traditionnels non cédés des Premières Nations, des Inuits et des Métis.

## Notre engagement à l'égard de la vérité et de la réconciliation

Chez BDO, nous soulignons le véritable esprit des peuples autochtones au Canada et reconnaissons les traumatismes profonds du passé. Nous nous engageons à apprendre la vérité auprès des communautés et de nos partenaires autochtones et à continuer d'être pour eux des alliés loyaux.

Nous sommes déterminés à construire un avenir durable dans lequel le territoire, la culture et les traditions des peuples autochtones sont célébrés, reconnus et respectés. Notre engagement se traduit par les relations précieuses que nous entretenons avec nos partenaires autochtones.



Pour que nos communications demeurent authentiques et intègres, nous veillons à ce que chaque campagne touchant la vérité, la réconciliation et les relations avec les Autochtones soit conçue avec respect et témoigne d'une réelle sensibilité aux expériences vécues.

Design   
de Plume

## À propos des artistes

Dans un esprit de vérité et de réconciliation, BDO s'est associé à l'agence **Design de Plume**, à laquelle il a confié la création de contenus visuels qui mettent en valeur la richesse des récits, de l'histoire et des traditions artistiques des communautés autochtones. En plaçant la perspective des Autochtones au cœur de leurs créations, les artistes de Design de Plume contribuent au profond changement culturel qui s'opère en faveur d'une véritable représentation, de l'inclusion et du dialogue.

Agence de création autochtone détenue par des femmes, Design de Plume conçoit des solutions inclusives et accessibles qui touchent réellement les gens. Chacun de ses projets met en lumière la richesse des connaissances et des cultures autochtones dans une composition visuelle originale. Guidée par les principes de l'identité autochtone, de l'inclusion, de la diversité, de l'équité, de l'accessibilité et de la durabilité, cette agence fait rayonner les voix et l'apport des diverses communautés, en plus de promouvoir des partenariats reposant sur l'intégrité et l'égalité. Qu'il soit question de stratégie, d'image de marque, de campagnes, de systèmes ou de sites Web, elle accompagne ses clients en veillant à ce que chaque création marque les esprits de manière positive et durable.



**Jennica Robinson** est une Anichinabée de la Première Nation Aundeck Omni Kaning de l'île Manitoulin. Inspirées du territoire et de la communauté, ses œuvres allient savoir autochtone et graphisme contemporain. Elles rendent hommage aux traditions des Autochtones, tout en donnant voix à leurs messages et en ancrant leurs récits dans la mémoire collective.



**Lauren Polchies**, Wolastoqey de la Première Nation Woodstock, habite à Fredericton, au Nouveau-Brunswick. Par son travail en graphisme et en illustration, elle donne vie aux récits des Autochtones, souligne leur résilience et transmet leurs messages.



# Message de l'un des dirigeants de BDO Canada

**Bruno Suppa**  
Président-directeur général



Chez BDO Canada, nous cheminons vers la vérité et la réconciliation avec respect et humilité, résolus à inscrire notre action dans la durée. Nous reconnaissons les traumatismes profonds qu'ont subis les peuples autochtones au Canada et tenons à souligner la résilience, la sagesse et la richesse culturelle des Premières Nations, des Inuits et des Métis. Notre engagement à l'égard de la réconciliation témoigne de nos valeurs et du sens du devoir qui nous poussent à favoriser la compréhension mutuelle, tout comme l'accès équitable aux possibilités.

BDO entreprendra ainsi bientôt le processus menant à l'**Attestation de partenariat en relations avec les autochtones (APRA)** dans le cadre du programme du Conseil canadien pour l'entreprise autochtone. Reconnue à l'échelle nationale, l'APRA est délivrée à la suite d'une vérification indépendante qui confirme que les relations avec les Autochtones sont prises en compte dans quatre domaines : le leadership de la direction, l'emploi, le développement des affaires et les relations communautaires.

Cette démarche s'appuie sur notre cadre de vérité et de réconciliation, qui fait lui-même suite aux appels à l'action lancés par la Commission de vérité et réconciliation du Canada et qui suit les principes de la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones. Conformément



à ce cadre, nous travaillons à approfondir nos relations avec les communautés autochtones, à accroître la sensibilisation culturelle au sein de notre cabinet ainsi qu'à adopter des pratiques éclairées favorisant le recrutement inclusif et la participation économique.

La réconciliation est une responsabilité qui incombe d'abord à la direction, mais que tous au sein du cabinet assument également. À ce titre, nous avons eu le privilège d'entendre des collègues, des acteurs de premier plan et des membres des communautés autochtones nous faire part de leurs expériences ainsi que de leurs attentes. Comme nous le rappellent ces échanges, ce n'est pas en multipliant les déclarations que nous progressons, mais en pérennisant nos actions. Ce sont nos actions qui renforcent la confiance et entraînent de véritables changements. Nous sommes fiers des progrès réalisés par nos équipes partout au pays et conscients qu'il s'agit d'une démarche continue. En plus de prêter une oreille attentive, nous devons agir avec conviction et rendre compte de nos engagements.

Le chemin vers la réconciliation n'est pas linéaire, et nous n'y parviendrons qu'en créant de véritables partenariats, en poursuivant notre apprentissage et en restant à l'écoute. Nous entendons faire des relations avec les Autochtones une dimension à part entière de nos pratiques de gouvernance, de nos processus décisionnels et de notre culture organisationnelle. Ainsi, nous pourrions mieux rendre compte de nos actions à nos partenaires autochtones et aux personnes avec lesquelles nous travaillons, en veillant à ce que nos engagements se traduisent par des avancées concrètes et mesurables arrimées aux priorités des communautés et propices à la réconciliation économique.



**Nous franchissons  
cette nouvelle étape  
de notre parcours  
vers la réconciliation  
avec ouverture, portés  
par notre sens du  
devoir et fermement  
déterminés à cheminer  
aux côtés de nos  
partenaires pour créer  
ensemble un avenir  
fondé sur la confiance  
et le respect mutuel.**



# Message de l'une des dirigeantes de BDO Canada

**Jordon Brant**  
Présidente du comité  
directeur des peuples  
autochtones



Fière membre des Mohawks de la baie de Quinte, je mise avant tout sur l'écoute pour faire progresser la réconciliation. Je m'efforce de créer des conditions propices au rayonnement des voix, des récits et des enseignements autochtones pour que puissent apparaître des liens fondés sur le respect, la réciprocité et la confiance. La réconciliation repose avant tout sur les relations. Or, pour qu'une relation s'épanouisse, il faut de l'humilité, un apprentissage continu et des gestes assumés.

À titre de présidente du comité directeur des peuples autochtones, j'estime que BDO a le devoir d'agir sur deux plans : favoriser l'autonomie des clients aujourd'hui et créer des conditions propices à la réussite des générations futures, ce qui passe par l'autodétermination, la continuité culturelle et le respect des traditions qui se transmettent depuis des temps immémoriaux. Pour que nos engagements se traduisent par des résultats concrets et mesurables, nous devons placer les priorités autochtones au cœur de nos activités, faire preuve de sensibilité dans nos interactions et évaluer nos progrès en toute transparence. Ces résultats devraient se manifester par de nouvelles possibilités, des partenariats solides et de véritables améliorations dans la vie des Autochtones.

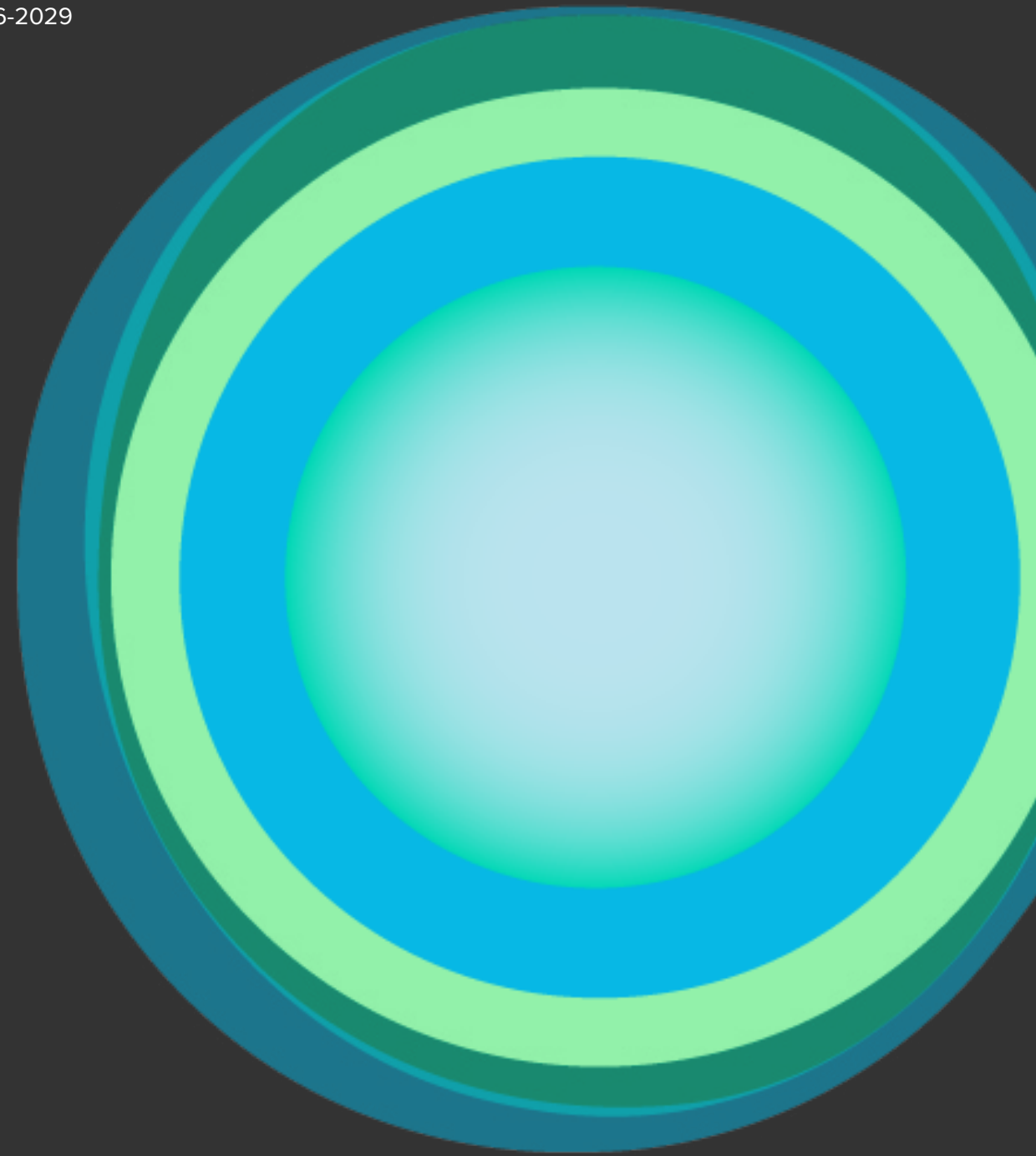


Sur le plan professionnel, je veille à ce que nos efforts s'arriment aux appels à l'action lancés par la Commission de vérité et réconciliation, en particulier le n° 92, et aux principes de la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones. Ces cadres invitent les acteurs du secteur privé du Canada à consulter véritablement les Autochtones, à favoriser leur accès équitable aux possibilités et à entretenir des relations durables avec leurs communautés. Ils fixent également des exigences élevées en matière de reddition de comptes, auxquelles nous entendons satisfaire grâce à notre plan d'action pour la réconciliation et à notre démarche pour obtenir l'APRA du Conseil canadien pour l'entreprise autochtone. Nous disposons ainsi d'une structure claire pour orienter nos actions sur les plans du leadership, de l'emploi, du développement des affaires et des relations communautaires.

Concrètement, ces engagements guident nos apprentissages et nos relations avec nos partenaires. Nous nous employons à renforcer la sécurité culturelle et cherchons à apprendre des Autochtones, notamment lors de formations qui renforcent la sensibilisation au sein du cabinet et aident nos gens à faire preuve du plus grand respect dans leurs interactions. De plus, nous soutenons les talents autochtones dans leur parcours professionnel et appuyons les priorités définies par les communautés, par exemple au moyen de bourses d'études et d'initiatives de mentorat qui élargissent les perspectives. Nous entendons également faire une plus grande place aux entreprises et aux organisations autochtones dans nos processus d'approvisionnement afin de bâtir des partenariats durables qui renforcent la souveraineté économique et créent une prospérité commune. Portés par cette vision, qui se trouve au cœur de notre plan d'action pour la réconciliation, nous consoliderons nos capacités et resserrerons nos liens avec les Autochtones.

Pour moi comme pour BDO, tout est dans la manière d'agir. Avant de prodiguer des conseils, il nous faut écouter. Nous devons également tracer la voie ensemble plutôt que de l'imposer à l'autre et, enfin, travailler à approfondir la relation tout en soutenant l'autodétermination. En continuant de nous montrer humbles, de prendre nos responsabilités et de mesurer nos progrès selon les critères qui importent aux Autochtones, nous tisserons des liens durables et concrétiserons nos engagements, tout en montrant la voie à ceux qui nous succéderont.





## Section 1 : Contexte et fondements



## Principes orientant la démarche de BDO en faveur de la vérité et de la réconciliation

Notre démarche s'appuie sur les appels à l'action lancés par la [Commission de vérité et réconciliation du Canada](#), dont l'apport important guide les acteurs du secteur privé dans leurs efforts pour favoriser le respect et la célébration des droits des Autochtones. Nous veillons également à ce que nos pratiques s'accordent avec les principes de la [Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones](#). Nous attachons ainsi une grande importance au respect, à la reddition de comptes et au dialogue.

Pour orienter nos efforts de réconciliation et réaliser de véritables progrès à l'échelle du cabinet, nous avons mis en place des structures de gouvernance internes, notamment en formant un comité directeur des peuples autochtones et en désignant des chefs responsables du pilier Peuples autochtones. Par ailleurs, nous aidons nos gens à poursuivre leur apprentissage grâce à des initiatives de sensibilisation culturelle, à des séances de discussion animées par des Autochtones et à la célébration de la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation.

Nous nous employons à approfondir les relations de longue date fondées sur le respect que BDO entretient avec les communautés et les organisations autochtones. À cette fin, nous soutenons leur participation économique en collaborant avec des entreprises détenues par des Autochtones et en privilégiant, dans la mesure du possible, des pratiques d'approvisionnement inclusives. Le recrutement inclusif ainsi que le perfectionnement et l'avancement des employés autochtones font également partie intégrante de notre stratégie en matière de talents et de culture.

BDO travaille à obtenir l'[APRA délivrée par le Conseil canadien pour l'entreprise autochtone](#), qui fait état des progrès mesurables réalisés sur les plans du leadership de la direction, de l'emploi, du développement des affaires et des relations communautaires. L'APRA offre des balises pour cheminer tout en respectant les principes énoncés et assure une reddition de comptes rigoureuse au moyen d'une évaluation indépendante. En s'appuyant sur une telle structure, le cabinet pourra consolider ses relations avec les Autochtones et agir de façon responsable.



# Notre parcours



## 2019

- Élaboration de notre stratégie à l'égard de la vérité et de la réconciliation.

## 2020

- Établissement du pilier Peuples autochtones.

## 2021

- Formation de l'équipe de bénévoles du pilier Peuples autochtones.

## 2022

- Présentation d'un atelier du pilier Peuples autochtones sur la vérité et la réconciliation.
- Première webdiffusion annuelle à l'échelle du cabinet à l'occasion de la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation.

## 2023

- Initiatives d'apprentissage et de sensibilisation destinées aux employés : club de lecture autochtone, cercle de partage sous la forme d'un balado et conception d'un t-shirt orange par un artiste autochtone.
- Webdiffusion à l'occasion du Mois national de l'histoire autochtone, qui a donné lieu à la présentation du savoir autochtone, à une discussion sur les clients autochtones de BDO et à une performance de chants de gorge inuits.
- Création du comité directeur des peuples autochtones.
- Établissement de la nature et des détails de l'engagement de BDO en faveur de la vérité et de la réconciliation.
- Équipe de la haute direction : Travaux initiaux et planification de la formation de sensibilisation à la culture autochtone.

## 2024

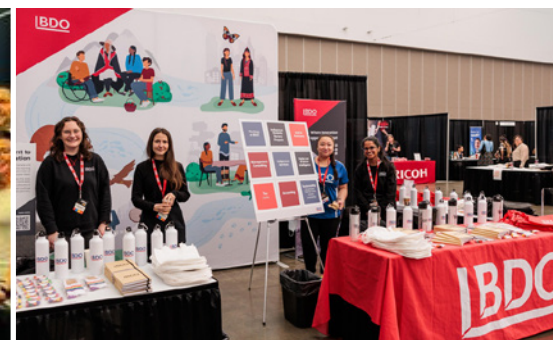
- Équipe de la direction : Présentation de la formation de sensibilisation à la culture autochtone.
- Intégration des principes d'inclusion et de diversité dans nos éléments visuels.
- Publication de l'engagement de BDO en faveur de la vérité et de la réconciliation.
- Journée commémorative à l'occasion de la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation.
- Collaboration avec Indspire.

## 2025

- Lancement du programme de bourses destinées aux étudiants autochtones.
- Commandite continue de l'événement Essor destiné aux jeunes, présenté par Indspire, et soutien connexe.
- Commandite du conseil national des jeunes de l'Assemblée des Premières Nations.

## 2026

- Élargissement des critères du programme de bourses destinées aux étudiants autochtones afin d'y inclure les stages coop et non coop.
- Accueil de la première cohorte de stagiaires d'été dans le cadre du programme pour étudiants autochtones.
- Projet pilote : Présentation de la formation de sensibilisation à la culture autochtone aux équipes travaillant auprès de clients autochtones.

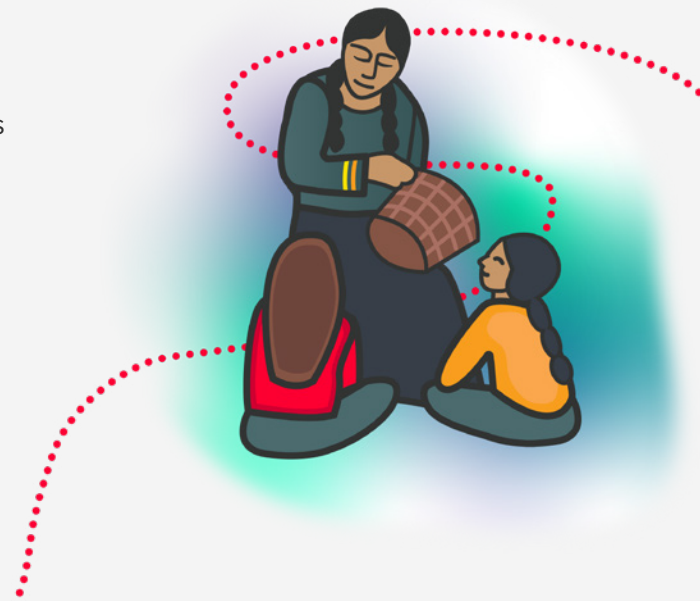




# Élaboration de notre plan d'action pour la réconciliation

Le plan d'action pour la réconciliation de BDO est le fruit d'une démarche éclairée que nous avons menée en nous appuyant sur nos relations avec les Autochtones et en privilégiant l'écoute, la réflexion et la transparence. Plus d'un chemin mène à la réconciliation; c'est pourquoi nous avons sollicité divers points de vue, tant à l'interne qu'à l'externe. En plus des cadres établis par des instances officielles, nous voulions aussi tenir compte des expériences de chacun.

**Le plan d'action triennal résultant de ce travail couvre la période allant de juin 2026 à mai 2029.**



**Plutôt que d'en faire l'objet d'initiatives isolées, BDO vise à inscrire la réconciliation dans une démarche coordonnée à l'échelle du cabinet, de sorte qu'elle représente un fil conducteur de son fonctionnement, de ses services et de ses relations avec les communautés et organisations autochtones.**

## Mobilisation et conseils

Pour élaborer notre plan d'action, nous avons entrepris une démarche de mobilisation fondée sur le respect, la sécurité culturelle et l'ouverture qui comprenait divers volets :

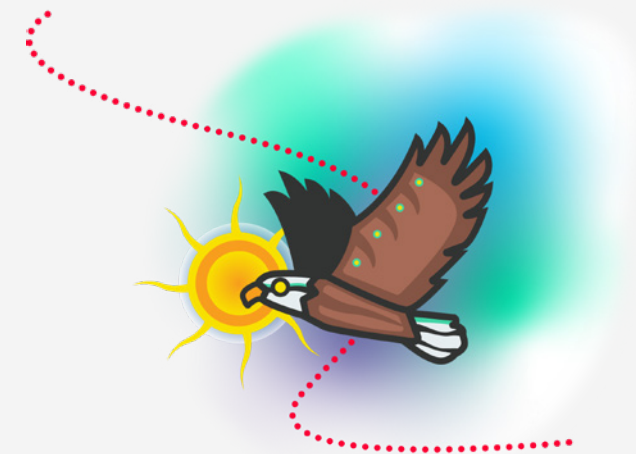
- Entrevues et groupes de partage, auxquels ont participé des employés autochtones et des alliés de BDO, ce qui nous a permis de comprendre les expériences, les perspectives et les priorités de chacun quant aux efforts de réconciliation déployés au sein du cabinet;
- Échanges avec des clients, des partenaires et des collaborateurs autochtones externes, lorsque le contexte s'y prêtait, pour recueillir leurs avis quant au rôle que peut jouer BDO en tant qu'allié et aux moyens de renforcer la confiance, de respecter le principe de réciprocité et de générer des retombées positives;
- Collecte de commentaires écrits au moyen de démarches ciblées afin que les personnes ne pouvant participer aux discussions en direct puissent tout de même faire connaître leur point de vue;
- Examen de documents internes et externes pertinents, notamment des politiques, des engagements antérieurs, des apprentissages tirés d'activités de mobilisation et des pratiques exemplaires provenant de plans d'action pour la réconciliation élaborés par des pairs.

Nous avons mené nos activités de mobilisation en prenant grand soin de ne pas imposer un fardeau indu aux participants autochtones et de créer un espace propice à une réflexion franche. Au besoin, les commentaires ont été regroupés par thèmes afin de préserver la confidentialité des personnes consultées et de rendre fidèlement les points de vue exprimés.

Les priorités, les engagements et les mesures figurant dans le présent document découlent directement des constats tirés d'activités de mobilisation et de notre examen des différents documents. Nous avons mis l'accent sur des mesures :

- pratiques, dont les résultats peuvent être évalués et présentés de façon claire;
- permettant de tenir compte des droits, des expériences et des priorités uniques propres aux Premières Nations, aux Inuits et aux Métis;
- pouvant être améliorées au fil de notre apprentissage et de l'approfondissement de nos relations avec les Autochtones.

Comme en témoigne cette approche, BDO reconnaît que la réconciliation exige de l'humilité et des efforts soutenus, conjugués à une volonté d'apprendre tant des réussites que des difficultés.





## Cadre de vérité et de réconciliation de BDO

Le présent plan d'action s'appuie sur le cadre de vérité et de réconciliation établi par BDO, qui compte trois grands axes : la communauté, les gens et la culture d'entreprise ainsi que les partenariats autochtones et le développement économique. Ces assises du plan d'action de BDO assureront la continuité entre les engagements énoncés et les mesures prévues au cours des trois prochaines années.



### Communauté

BDO cherche à entretenir des relations intègres avec les peuples autochtones. Pour ce faire, le cabinet valorise leurs voix, adopte l'approche à double perspective, s'engage dans une alliance inclusive et favorise la réconciliation organisationnelle et personnelle. Notre objectif est de renforcer nos liens avec les communautés autochtones ainsi que notre culture organisationnelle en suivant les principes de la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones et les appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation. Nous sensibilisons l'ensemble du personnel, soutenons l'autodétermination autochtone et privilégions les pratiques inclusives en matière d'approvisionnement et d'engagement.



### Gens et culture d'entreprise

BDO s'engage à bâtir un milieu de travail où les peuples autochtones sont respectés, soutenus et inclus de manière significative, notamment par le recrutement inclusif, le perfectionnement professionnel, le mentorat et l'apprentissage continu pour l'ensemble du personnel. Notre objectif est d'attirer, d'appuyer et de maintenir en poste les talents autochtones en mettant en place des moyens de recrutement adaptés, en offrant des possibilités de perfectionnement et de mentorat, en améliorant les stratégies de fidélisation et en prônant une plus grande humilité culturelle dans l'ensemble du cabinet.



### Partenariats autochtones et développement économique

BDO continue de tisser des liens avec un vaste réseau de communautés autochtones et d'adapter ses services à leurs priorités et à leurs perspectives, notamment à la Stratégie économique nationale pour les Autochtones, afin de faire progresser la réconciliation économique. Nous respectons ainsi le principe du consentement libre, préalable et éclairé pour que les interactions soient respectueuses, collaboratives et dirigées par les communautés. Notre objectif est de renforcer les capacités et le développement économique des communautés autochtones grâce à des relations fondées sur des valeurs communes et une mobilisation proactive favorisant une croissance durable. De cette façon, nous contribuons activement à la réconciliation et à la prospérité commune.

## Rôles et responsabilités

Pour faire progresser la réconciliation, il faut établir une reddition de comptes claire, bien définir les rôles et faire de cette démarche une responsabilité partagée au sein du cabinet. Le plan d'action pour la réconciliation de BDO repose sur le travail de nombreuses équipes, qui réunissent des membres de la direction, des spécialistes et des responsables de la mise en œuvre. Ensemble, ces parties veillent à ce que nos engagements se concrétisent et en assurent le suivi.

Comme l'illustre le tableau ci-dessous, les responsabilités en matière de réconciliation relèvent de différents services et sous-services au sein du cabinet.

Rôle	Description
<b>Équipe spécialisée en développement durable</b>	Intégrer les engagements à l'égard de la réconciliation au cadre du cabinet relatif aux facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance en assurant l'évaluation des résultats, la production de rapports et la reddition de comptes.
<b>Service des ressources humaines</b>	Diriger les stratégies, les politiques et les pratiques liées au personnel qui favorisent la réconciliation, l'inclusion en milieu de travail et la concrétisation de nos engagements.
<b>Équipe spécialisée en analyse des données sur les ressources humaines</b>	Recueillir et analyser les données sur l'effectif qui servent au suivi des progrès selon les objectifs de réconciliation, à la production de rapports connexes et à l'amélioration continue.
<b>Équipe de direction responsable du marché des communautés autochtones</b>	Assurer l'orientation stratégique des activités sur le marché des communautés autochtones, des relations avec les clients et des initiatives de réconciliation économique à l'échelle du cabinet.
<b>Pilier Peuples autochtones</b>	Orienter les priorités touchant les Autochtones dans le cadre de la stratégie globale du cabinet en matière de diversité, d'équité, d'inclusion et d'accessibilité en soutenant les initiatives, les partenariats et l'harmonisation des efforts.
<b>Cochefs du pilier Peuples autochtones</b>	Piloter l'élaboration et la mise en œuvre des initiatives axées sur les Autochtones et coordonner les activités au sein des différentes équipes et fonctions.



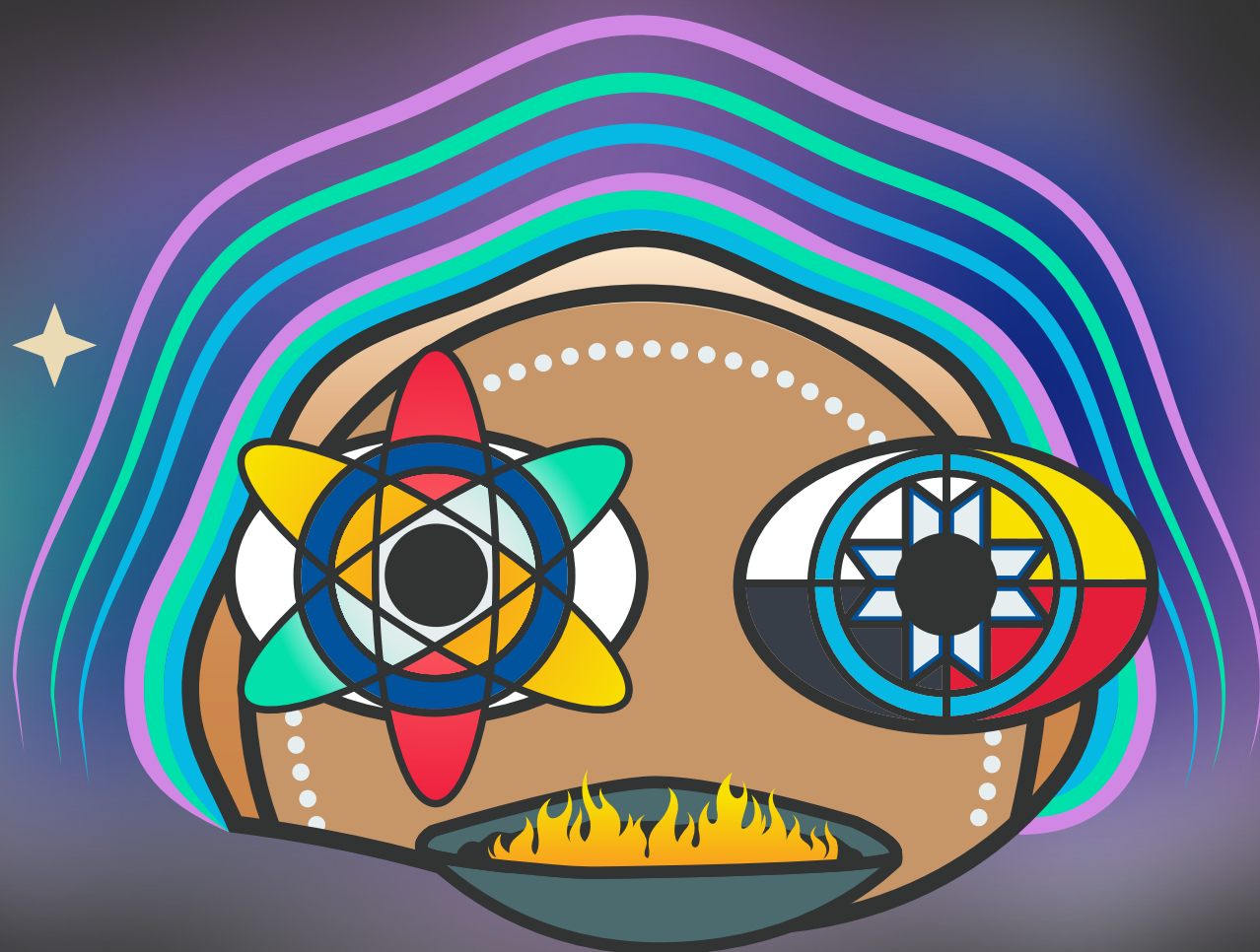
Rôle	Description
<b>Comité directeur des peuples autochtones</b>	Orienter et superviser les engagements du cabinet en matière de réconciliation en assurant la transparence, la prise en compte des perspectives autochtones et le suivi des progrès liés au plan d'action pour la réconciliation.
<b>Service en matière d'apprentissage et de perfectionnement</b>	Offrir aux employés des programmes qui les sensibilisent aux réalités culturelles et leur permettent d'approfondir leur connaissance de l'histoire des peuples autochtones ainsi que de faire preuve du plus grand respect dans leurs interactions.
<b>Chefs des bureaux locaux</b>	Soutenir la mise en œuvre des initiatives de réconciliation et consolider les relations avec les clients autochtones aux échelles locale et régionale.
<b>Équipes spécialisées en marketing et en communications</b>	Collaborer avec les membres du pilier Peuples autochtones et du comité directeur des peuples autochtones pour communiquer les engagements en matière de réconciliation, les initiatives connexes et les progrès de façon claire, respectueuse et exacte.
<b>Réseau national pour la diversité, l'équité, l'inclusion et l'accessibilité</b>	Veiller à ce que les initiatives en faveur de la réconciliation s'arriment aux démarches globales liées à la diversité, à l'équité, à l'inclusion et à l'accessibilité et faciliter la collaboration avec les autres piliers (Fierté, Femmes, Groupes racisés et Personnes handicapées).
<b>Cadre responsable du catalyseur stratégique Talents et culture</b>	Parrainer les initiatives en faveur de la réconciliation au sein de la haute direction et offrir un appui en ce qui concerne les talents et la culture.
<b>Service en gestion de risques</b>	Contribuer à la mise en œuvre responsable des mesures liées à la réconciliation en offrant des conseils sur la confidentialité, l'attribution de contrats, les communications ainsi que les autres questions liées à la conformité et aux opérations.
<b>Chefs de gamme de services</b>	Voir à ce que les engagements en matière de réconciliation soient pris en compte dans la prestation des services, les échanges avec les clients et les pratiques commerciales dans leurs gammes de services respectives.
<b>Équipe spécialisée en recrutement de talents</b>	Piloter les stratégies de recrutement et de rayonnement de notre cabinet qui visent à aider les talents autochtones dans leur parcours professionnel et à leur fournir un accès équitable aux possibilités d'emploi.



## Section 2 : Engagements, mesures et feuille de route triennale



## Communauté



### Message de l'une des cochefs de notre pilier Peuples autochtones

La réconciliation me tient à cœur pour des raisons tant personnelles que professionnelles. Je fais partie de la Première Nation d'Attawapiskat, établie sur le territoire visé par le Traité n° 9, aussi appelé *Traité de la Baie James*, dans le Nord de l'Ontario, et j'ai passé ma petite enfance dans une communauté majoritairement autochtone. Mes racines sont bien ancrées dans le Nord, mais je vis maintenant dans la région du Grand Toronto et travaille au bureau de BDO à Markham, sur le territoire traditionnel des Mississaugas of the Credit, des Anichinabés, des Chippewa, des Haudenosaunee et des Wendats, et où vivent aujourd'hui de nombreux membres des Premières Nations, des Inuits et des Métis.

Travailler à la réconciliation signifie, à mes yeux, redonner aux communautés autochtones du Canada, la mienne comme les autres. Je mets tout en œuvre pour créer de nouvelles possibilités, favoriser une représentation juste et contribuer à une prospérité durable, tout en veillant à ce que les points de vue des Autochtones soient entendus. Pour moi, redonner ne consiste pas seulement à appuyer les initiatives communautaires, mais aussi à me servir de mon influence au sein du cabinet pour faire évoluer les systèmes, éliminer les obstacles et tisser des liens fondés sur la confiance et la transparence.

Comme cabinet canadien, BDO a, au même titre que toutes les entreprises, un rôle à jouer pour faire avancer la vérité et la réconciliation. Nous devons pour cela dépasser le stade de la sensibilisation et de l'éducation et mener de véritables consultations, donner un accès équitable aux possibilités et prendre des décisions éclairées.

Il est important que nous poursuivions ce travail, car les relations sont au cœur de la réconciliation. Comme BDO collabore avec des clients et des communautés autochtones de tout le pays, nous avons de réelles occasions d'approfondir ces liens au fil du temps. Les communautés autochtones recherchent de la constance et de la transparence, et elles souhaitent une collaboration à long terme. Pour nous montrer dignes de confiance, il nous faut respecter nos engagements et agir dans la durée.

Le plan d'action pour la réconciliation de BDO et notre démarche pour obtenir l'APRA du Conseil canadien pour l'entreprise autochtone établissent un cadre clair qui favorisera notre progression. Ils nous permettent d'évaluer où nous en sommes, de repérer nos lacunes et d'accroître la portée de nos actions en ce qui concerne l'emploi, le développement des affaires, les relations avec les communautés et la gouvernance. Afin de générer des retombées durables pour les peuples et les communautés autochtones, nous devons poser les bons gestes, ensemble, de manière soutenue.

**La représentation est essentielle. Lorsque les employés autochtones se reconnaissent au sein du cabinet, un sentiment d'appartenance s'installe chez eux et ils avancent avec confiance, sachant qu'ils peuvent s'y épanouir. D'un point de vue extérieur, la représentation montre aux clients et aux communautés autochtones que le cabinet respecte leurs perspectives et y attache de l'importance.**

#### **Beverly Warnar**

Membre du Conseil consultatif national en matière de diversité, d'équité, d'inclusion et d'accessibilité et cochef du pilier Peuples autochtones





## Vue d'ensemble de l'axe

BDO cherche à entretenir des relations intègres avec les peuples autochtones. Pour ce faire, le cabinet valorise leurs voix, adopte l'approche à double perspective, s'engage dans une alliance inclusive et favorise la réconciliation organisationnelle et personnelle. Notre objectif consiste à consolider nos liens avec les communautés autochtones et à renforcer notre culture organisationnelle en suivant les principes de la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones et les appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation. À cette fin, nous entendons favoriser l'apprentissage continu de notre personnel, soutenir l'autodétermination autochtone et privilégier des pratiques inclusives en matière d'approvisionnement et de collaboration.



## Plan triennal des mesures et engagements de BDO

**Engagement :** Développer la compétence culturelle, accroître l'humilité culturelle et renforcer l'alliance inclusive à l'échelle du cabinet en offrant un parcours d'apprentissage progressif, des occasions de perfectionnement en leadership et de l'accompagnement dans la démarche de réconciliation personnelle et organisationnelle.

Mesures	Échéancier <sup>1</sup>	Responsables	Cadre connexe
Mettre en place un programme de sensibilisation à la culture autochtone, qui sera d'abord offert aux équipes travaillant directement avec les communautés autochtones avant d'être étendu à tout le cabinet.	2026-2029	Service en matière d'apprentissage et de perfectionnement; comité directeur des peuples autochtones	Articles 15, 18 et 31 de la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones
Prioriser l'apprentissage des hauts dirigeants en matière de réconciliation pour accroître la reddition de comptes et l'humilité culturelle à l'échelle du cabinet et renforcer l'alliance inclusive de même que le sens des responsabilités parmi les dirigeants non autochtones.	2026		
Imposer aux employés affectés aux missions auprès des Autochtones une formation sur la gouvernance des données, y compris sur les principes de propriété, de contrôle, d'accès et de possession (PCAP) des données des Premières Nations et les exigences applicables aux Inuits et aux Métis, le cas échéant.	2026-2027	Équipe de direction responsable du marché des communautés autochtones	
Encourager les bureaux locaux à consolider les liens avec les communautés autochtones en faisant du bénévolat, en participant à des activités culturelles et en commanditant des événements.	2026-2029	Pilier Peuples autochtones; chefs des bureaux locaux	
Créer des canaux de communication, ou utiliser ceux en place, pour faire connaître les partenariats et les efforts de réconciliation internes et externes ayant généré de grandes retombées, avec la permission des partenaires autochtones et conformément aux protocoles.	2026-2029	Comité directeur des peuples autochtones; équipes spécialisées en marketing et en communications	

<sup>1</sup>L'échéancier correspond à la période couverte par le plan d'action, soit de juin 2026 à mai 2029. Pour 2026, la période visée est celle de juin à décembre et, pour 2029, celle de janvier à mai.

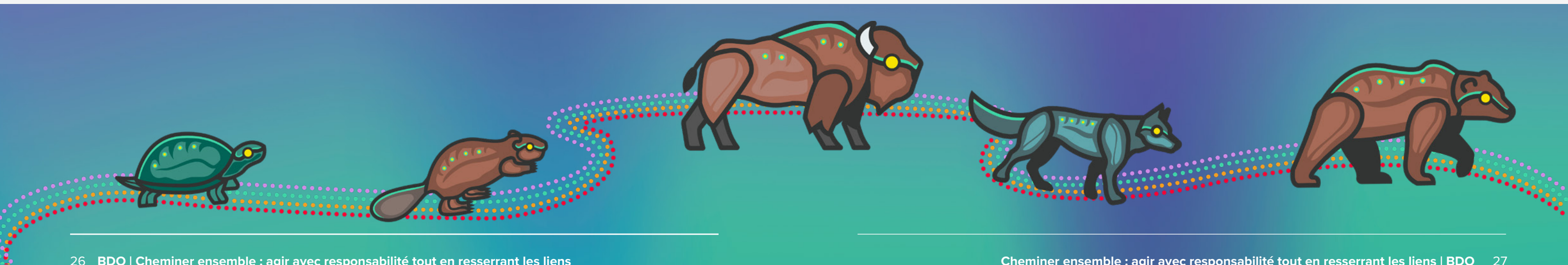


**Engagement :** Renforcer les relations de BDO avec les peuples autochtones en tenant compte de leurs conseils et en adoptant l'approche à double perspective dans notre écoute, notre apprentissage et nos interactions avec les communautés.

Mesures	Échéancier <sup>1</sup>	Responsables	Cadre connexe
Créer un cercle consultatif autochtone qui offrira des conseils sur les relations avec les communautés, les protocoles culturels et les efforts de réconciliation.	2026-2027	Comité directeur des peuples autochtones	Articles 18 et 19 de la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones
Élaborer et mettre en œuvre une politique relative aux relations avec les Autochtones qui établit les attentes en ce qui concerne la collaboration dans le respect, les responsabilités des dirigeants et la transparence.	2026-2028	Comité directeur des peuples autochtones; Service en gestion de risques	
Mettre en œuvre la politique relative aux relations avec les Autochtones et les normes à l'égard de la collaboration avec les Autochtones (dont l'élaboration est prévue dans l'axe Partenariats autochtones et développement économique) aux relations avec les communautés, aux commandites et aux événements, en s'appuyant sur les conseils du cercle consultatif.	2026-2029	Équipe de direction responsable du marché des communautés autochtones; comité directeur des peuples autochtones	

**Engagement :** Faire progresser les échanges avec les communautés et favoriser la prospérité commune grâce à des partenariats, à des commandites et à des liens solides avec des fournisseurs autochtones.

Mesures	Échéancier <sup>1</sup>	Responsables	Cadre connexe
Officialiser et renforcer les partenariats avec les communautés et les commandites correspondant aux priorités des partenaires autochtones (p. ex., conseil national des jeunes de l'Assemblée des Premières Nations, Indspire).	2026-2029	Comité directeur des peuples autochtones	Articles 20, 21 et 23 de la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones
Élaborer et mettre en œuvre une stratégie d'approvisionnement inclusive pour élargir et consolider les relations avec les fournisseurs et sous-traitants autochtones (voir également la section sur l'axe Partenariats autochtones et développement économique).		Équipe de direction responsable du marché des communautés autochtones; équipe responsable du développement durable	
Établir un mécanisme pour faire le suivi des relations avec les fournisseurs, les sous-traitants et les partenaires d'affaires autochtones ainsi que des dépenses connexes au fil du temps pour accroître la transparence à l'égard des pratiques inclusives d'approvisionnement, au besoin.			





## Gens et culture d'entreprise



### Message de l'une des cochefs de notre pilier Peuples autochtones

La réconciliation est une démarche soutenue qui exige de la volonté, de l'humilité et des gestes concrets. Selon moi, tout commence par la reconnaissance des séquelles laissées par les systèmes coloniaux, mais aussi du rôle que doivent jouer les cabinets comme BDO pour faire évoluer les choses par leur façon de fonctionner, de fournir des conseils et d'interagir avec les parties prenantes.

Mon propre héritage métis nourrit également ma réflexion sur la réconciliation. Ayant pu constater à quel point l'histoire, l'identité et les systèmes influencent encore aujourd'hui les parcours de vie, je mesure toute l'importance d'aborder cette démarche avec bienveillance, respect et ouverture. En plus des exigences d'objectivité et de rigueur intrinsèques à ma profession, j'assume mes responsabilités en étant pleinement consciente des récits, des droits et des perspectives uniques des peuples autochtones, y compris de la Nation métisse.

Sur le plan professionnel, je travaille pour que BDO offre un environnement sûr où échanger dans le respect et pour que l'expertise de nos gens serve à faire avancer les priorités des Autochtones d'une manière concrète et dans un climat de confiance. Pour y parvenir, il faut plus qu'un savoir-faire technique. L'écoute s'impose, tout comme la curiosité. Il faut également avoir conscience des traces laissées par l'histoire et des systèmes encore présents aujourd'hui. Dans le cadre de mon travail, je constate à quel point il est important de comprendre les perspectives et les droits des Autochtones pour pouvoir leur offrir des conseils éclairés et les accompagner comme il se doit.

Sur le plan personnel, mon engagement à l'égard de la réconciliation transparaît dans mon désir d'apprendre, mon écoute et le rôle que je souhaite jouer. Mes convictions me poussent à remettre en question les suppositions, à ne pas reculer devant les conversations difficiles et à prendre conscience de tout ce que j'ai encore à apprendre. Je crois aussi que la réconciliation exige d'adopter un véritable sens des responsabilités, de savoir s'arrêter pour réfléchir et d'apporter les ajustements qui s'imposent.

En travaillant à obtenir l'APRA, BDO a l'occasion de renforcer ses liens avec les Autochtones et de montrer par des gestes concrets qu'il poursuit une démarche soutenue. La véritable réconciliation ne survient pas du jour au lendemain, et j'entends y contribuer avec respect et humilité.

---

#### Tara Hawes

Membre du Conseil consultatif national en matière de diversité, d'équité, d'inclusion et d'accessibilité et cochef du pilier Peuples autochtones





## Vue d'ensemble de l'axe

BDO s'engage à bâtir un milieu de travail où les peuples autochtones sont respectés, soutenus et inclus de manière significative, notamment par le recrutement inclusif, le perfectionnement professionnel, le mentorat et l'apprentissage continu pour l'ensemble du personnel. Notre objectif consiste à attirer, à épauler et à maintenir en poste les talents autochtones en mettant en place des moyens de recrutement adaptés ainsi qu'en offrant des possibilités de perfectionnement et de mentorat élargies. Nous entendons également améliorer les stratégies de fidélisation du personnel, en plus de cultiver l'humilité culturelle et l'enrichissement des compétences dans l'ensemble du cabinet.

## Plan triennal des mesures et engagements de BDO

**Engagement :** Créer à l'échelle du cabinet des parcours professionnels destinés aux Autochtones qui amélioreront le recrutement, l'intégration, le mentorat et le perfectionnement professionnel.

Mesures	Échéancier <sup>1</sup>	Responsables	Cadre connexe
Élargir la portée du programme de bourses destinées aux étudiants autochtones à l'échelle du cabinet, en offrant notamment du mentorat structuré.	2026-2027	Équipe spécialisée en recrutement de talents	Articles 21 et 22 de la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones
Établir des relations avec des organismes éducatifs et des organismes de gestion des talents autochtones pour enrichir le bassin de recrutement.	2026-2028		
Offrir une formation obligatoire qui permettra aux responsables du personnel d'être mieux outillés pour épauler les employés autochtones.	2026-2029	Service en matière d'apprentissage et de perfectionnement	
Évaluer les obstacles et fournir des mesures de soutien ciblées aux professionnels autochtones, tant débutants que chevronnés, pour favoriser leur perfectionnement continu.	2026-2029	Service des ressources humaines; Service en matière d'apprentissage et de perfectionnement	

<sup>1</sup>L'échéancier correspond à la période couverte par le plan d'action, soit de juin 2026 à mai 2029. Pour 2026, la période visée est celle de juin à décembre et, pour 2029, celle de janvier à mai.

**Engagement :** Créer une culture organisationnelle où tous se sentent en sécurité et où les employés autochtones reçoivent du soutien sous forme d'avantages sociaux pertinents, d'horaires flexibles et d'accès à des avantages liés à la culture et au mieux-être.

Mesures	Échéancier <sup>1</sup>	Responsables	Cadre connexe
Élaborer et mettre en place une politique ou d'autres formes de directives relatives aux congés pour des raisons culturelles afin de reconnaître les obligations des Autochtones en cette matière et d'offrir des accommodements.	2026-2027	Service des ressources humaines	Articles 11, 12, 15 et 21 de la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones
Passer en revue et améliorer les modalités liées à la flexibilité des horaires pour mieux répondre aux besoins des employés autochtones.			
Offrir des mesures de soutien sur le plan culturel (p. ex., accès à des Aînés et à des gardiens du savoir), des ressources de mieux-être appropriées et des lieux où observer les pratiques culturelles.	2026-2028	Service des ressources humaines; comité directeur des peuples autochtones	

**Engagement :** Instaurer des responsabilités ciblées au sein de la direction et adopter des pratiques de gouvernance interne ainsi que de mesure des progrès pour favoriser l'amélioration continue.

Mesures	Échéancier <sup>1</sup>	Responsables	Cadre connexe
Désigner un responsable de la direction et de la coordination du programme de BDO en matière de vérité et de réconciliation ou embaucher une personne qui occupera ce rôle.	2026-2028	Cadre responsable du catalyseur stratégique Talents et culture	Articles 18 et 19 de la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones
Améliorer les méthodes d'auto-identification volontaire et la gouvernance des données pour faire le suivi de la représentation, du recrutement, de la fidélisation et de l'avancement des employés autochtones d'une façon adéquate qui n'entraîne pas de sentiment d'insécurité.	2027-2028	Équipe spécialisée en analyse des données de ressources humaines; pilier Peuples autochtones	
Renforcer le réseau du pilier Peuples autochtones grâce à une définition claire des rôles, à l'augmentation du nombre de membres et à l'offre de mesures de soutien à long terme pour ne pas surcharger les employés autochtones.	2026-2027	Réseau national pour la diversité, l'équité, l'inclusion et l'accessibilité; cochef du pilier Peuples autochtones	



## Partenariats autochtones et développement économique



### Message de notre directeur de service, Solutions pour le marché des communautés autochtones

Mon engagement à l'égard de la réconciliation repose sur la quarantaine d'années que j'ai passées à travailler aux côtés des communautés autochtones de partout au Canada. À titre de directeur du service Solutions pour le marché des communautés autochtones, j'accompagne uniquement des clients autochtones. Je suis donc à même de constater que des obstacles systémiques restreignent toujours l'accès des Autochtones aux diverses possibilités, en plus de freiner leur élan et de miner leur immense potentiel.

Je me vois comme un allié et un partenaire à l'écoute des communautés. J'ai à cœur de contribuer à leur prospérité économique d'une manière respectueuse en reconnaissant leur souveraineté et en appuyant l'édification des

nations. Mon rôle ne consiste pas à agir au nom des peuples autochtones, mais plutôt à mettre mon expérience à profit pour faire tomber les barrières, ouvrir des portes et générer des retombées qui profiteront à tous et mèneront à la réussite à long terme, selon les critères définis par les communautés elles-mêmes.

Le plan d'action pour la réconciliation de BDO témoigne de notre volonté ferme d'agir de façon responsable. Il nous pousse à évaluer notre réussite non pas en fonction du nombre d'activités réalisées, mais plutôt en fonction des résultats produits, c'est-à-dire la mesure dans laquelle nous contribuons à renforcer les communautés, à soutenir un développement économique durable et à créer des possibilités pour les générations à venir.

Dans les faits, la réconciliation consiste à être toujours présents, à écouter attentivement et à mettre à profit notre expertise pour éliminer les obstacles et créer de nouvelles voies vers la prospérité. Je suis fier de ce plan d'action et résolu à apporter ma contribution pour qu'il se traduise par des changements concrets durables pour les communautés autochtones que nous servons.

---

**Brian Callander**

Associé, Services en certification





## Vue d'ensemble de l'axe

BDO continue de tisser des liens avec un vaste réseau de communautés autochtones et d'adapter ses services à leurs priorités comme à leurs perspectives, notamment à la Stratégie économique nationale pour les Autochtones, afin de faire progresser la réconciliation économique. Nous respectons ainsi le principe du consentement libre, préalable et éclairé pour que les interactions soient respectueuses, collaboratives et dirigées par les communautés. Notre objectif est de renforcer les capacités et le développement économique des communautés autochtones grâce à des relations fondées sur des valeurs communes et une mobilisation proactive favorisant la croissance durable et la réconciliation.

## Plan triennal des mesures et engagements de BDO

**Engagement :** Élaborer et mettre en œuvre une stratégie claire adaptée au marché des communautés autochtones qui tient compte des particularités de chaque groupe ainsi que des priorités et perspectives autochtones, et qui renforcera la notoriété, la représentation et le rôle de chef de file de BDO dans ce marché.

Mesures	Échéancier <sup>1</sup>	Responsables	Cadre connexe
Élaborer une stratégie relative au marché des communautés autochtones qui prend en considération les particularités de chaque groupe et les priorités autochtones, notamment celles énoncées dans la Stratégie économique nationale pour les Autochtones.	2026-2027	Équipe de direction responsable du marché des communautés autochtones; comité directeur des peuples autochtones	Articles 18 et 23 de la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones
Établir un cadre de gouvernance national pour favoriser le développement coordonné du marché des communautés autochtones.			
Assister aux forums économiques et aux activités de réseautage autochtones pour accroître la visibilité de BDO, créer des liens avec des partenaires et apprendre directement des membres des communautés.	2026-2029	Équipe de direction responsable du marché des communautés autochtones; équipes spécialisées en marketing et en communications	

<sup>1</sup>L'échéancier correspond à la période couverte par le plan d'action, soit de juin 2026 à mai 2029. Pour 2026, la période visée est celle de juin à décembre et, pour 2029, celle de janvier à mai.

**Engagement :** Harmoniser et intégrer les services destinés aux Autochtones dans l'ensemble de nos domaines d'expertise afin qu'ils reflètent mieux les priorités de développement économique et de renforcement des capacités définies par les communautés autochtones. Cet engagement s'appuie sur des pratiques cohérentes et des normes communes, tant à l'échelle nationale que locale.

Mesures	Échéancier <sup>1</sup>	Responsables	Cadre connexe
Recenser et évaluer les services et les mandats actuels liés aux Autochtones dans l'ensemble de nos domaines d'expertise.	2026	Équipe de direction responsable du marché des communautés autochtones	Articles 18 et 19 de la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones
Élaborer des normes communes s'appliquant aux relations avec les Autochtones ainsi que des directives relatives à la prestation des services.	2026-2027	Équipe de direction responsable du marché des communautés autochtones	
Mettre en place des mécanismes interfonctionnels pour échanger des connaissances sur les missions menées auprès des Autochtones.	2027-2028	Chefs des gammes de services	

**Engagement :** Renforcer les capacités des communautés autochtones grâce à la prestation de services-conseils, à la mise en commun de connaissances et à la création de partenariats contribuant à la viabilité économique.

Mesures	Échéancier <sup>1</sup>	Responsables	Cadre connexe
Tenir compte des facteurs liés au renforcement des capacités dans les mandats de services-conseils touchant les Autochtones.	2026-2029	Équipe de direction responsable du marché des communautés autochtones; chefs des gammes de services	Articles 19, 20, 21 et 23 de la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones
Appuyer les initiatives économiques et les projets de renforcement des capacités dirigés par des Autochtones en offrant des services-conseils, des services bénévoles et des programmes de mentorat qui cadrent avec les priorités des communautés.			



**Engagement :** Mettre en place des mécanismes permettant de recueillir régulièrement les commentaires des clients, des partenaires et des communautés autochtones, de les examiner et d'y donner suite.

Mesures	Échéancier <sup>1</sup>	Responsables	Cadre connexe
Concevoir et mettre en place une méthode adaptée à la culture des Autochtones pour recueillir les commentaires des clients et des partenaires.	2026-2028	Équipe de direction responsable du marché des communautés autochtones	Articles 18 et 19 de la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones
Améliorer les services d'après les commentaires recueillis.			

**Engagement :** Favoriser la participation équitable des Autochtones à l'économie en renforçant les partenariats avec des entreprises appartenant à des Autochtones et en travaillant à adopter des normes reconnues en matière de réconciliation économique.

Mesures	Échéancier <sup>1</sup>	Responsables	Cadre connexe
Poursuivre la démarche menant à l'obtention de l'APRA du Conseil canadien pour l'entreprise autochtone.	2026-2028	Comité directeur des peuples autochtones	Articles 20 et 23 de la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones
Élaborer et mettre en œuvre une stratégie d'approvisionnement inclusive visant à élargir et consolider les relations avec les fournisseurs et sous-traitants autochtones (voir également la section sur l'axe Communauté).	2026-2029	Équipe de direction responsable du marché des communautés autochtones; équipe responsable du développement durable	





## Section 3 : Gouvernance et responsabilité

Le comité directeur des peuples autochtones de BDO, composé de membres autochtones et non autochtones, supervisera la démarche du cabinet en matière de réconciliation. Les dirigeants siégeant à ce comité contribuent activement à créer et à renforcer les relations avec les partenaires, les organisations et les communautés autochtones. Comme le comité assure l'orientation stratégique et l'harmonisation des efforts à l'échelle du cabinet, il jouera un rôle essentiel dans le suivi des progrès découlant du plan d'action pour la réconciliation.

Par ailleurs, l'équipe de la haute direction de BDO soutiendra son travail en parrainant les initiatives connexes, en veillant à l'affectation des ressources appropriées et en établissant des attentes élevées dans tous les secteurs du cabinet.

La mise en œuvre du plan d'action s'appuiera également sur l'apport du pilier Peuples autochtones de BDO, qui relève du Conseil consultatif national en matière de diversité, d'équité, d'inclusion et d'accessibilité et qui offre des conseils, défend les priorités des Autochtones et fait connaître leurs expériences. Les membres de ce pilier s'assurent que les perspectives des employés autochtones sont prises en compte dans le processus décisionnel et que les progrès s'accompagnent d'un apprentissage continu ancré dans l'humilité culturelle.

En outre, le plan d'action prévoit la création d'un cercle consultatif autochtone qui offrira des conseils sur les relations avec les communautés, les protocoles culturels et les efforts de réconciliation.

**Ce cercle consultatif nous aidera à assumer nos responsabilités avec une grande rigueur en élargissant les perspectives qui éclairent notre démarche et nous poussent à apprendre et à évoluer.**

## Mesure des progrès et rapports

BDO entend présenter en toute transparence ses progrès au chapitre des engagements et des mesures qui figurent dans le présent plan d'action. Comme la réconciliation est une démarche continue, nous en ferons le suivi et en rendrons compte chaque année, en plus d'actualiser le plan d'action en fonction de l'évolution des priorités, à la lumière des commentaires de nos partenaires, de nos clients et de nos employés autochtones.

BDO publiera annuellement un rapport d'étape qui fera état des mesures prises au cours de l'année ainsi que des principaux résultats obtenus et apprentissages tirés. Nous présenterons ainsi les progrès liés à chacun de nos engagements ainsi que les indicateurs qualitatifs et quantitatifs connexes, le cas échéant.

À l'interne, BDO produira des rapports trimestriels sur les mesures et les étapes franchies afin que le travail progresse de façon cohérente. Ce suivi trimestriel permettra de repérer rapidement les avancées, les obstacles et les nouvelles priorités, puis de rectifier le tir et d'avoir recours aux ressources nécessaires au moment opportun. Ces rapports feront l'objet d'un examen par les structures de gouvernance en place, ce qui assurera la reddition de comptes et la coordination des efforts à l'échelle du cabinet.

Au fil de la mise en œuvre, des mesures pourraient être ajoutées, alors que d'autres, qui sont en place, pourraient être redéfinies. Par ailleurs, nous mettrons à jour les échéanciers et les indicateurs au besoin pour tenir compte de nos apprentissages. BDO s'engage à présenter les changements importants dans ses prochains rapports et dans les prochaines versions du plan d'action.



**Plan d'action pour  
la réconciliation**  
2026-2029

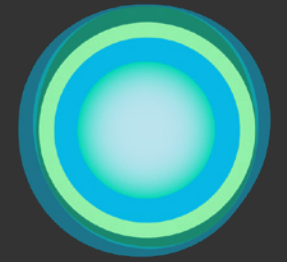
# Notre parcours se poursuit

Nous continuons d'avancer. Comme en témoigne notre plan d'action pour la réconciliation, nous sommes fermement résolus à poursuivre notre apprentissage, à bâtir des relations solides et à agir de façon responsable au fil du temps. Nous sommes conscients que la réconciliation exige de l'humilité ainsi qu'une réflexion soutenue et que nous devons adapter nos priorités et nos façons de faire en fonction de ce que nous disent nos partenaires, nos clients et nos employés autochtones. À mesure que nous mettrons en œuvre notre plan d'action, nous continuerons d'apprendre, d'évaluer nos progrès et de rectifier le tir. C'est ainsi que nous pourrions renforcer nos partenariats avec les Autochtones, contribuer au développement économique, promouvoir des pratiques inclusives en matière de talents et de culture et approfondir nos liens avec les communautés.

## Remerciements

BDO tient à remercier chaleureusement les employés, les clients et les partenaires qui ont généreusement pris le temps de nous communiquer leur savoir et leur vécu et nous ont ainsi aidés à élaborer notre plan d'action pour la réconciliation. Grâce à leur apport, nous avons pu y ancrer les expériences et les perspectives des Autochtones.

Nous remercions également l'équipe de projet interne et les membres de la direction, qui ont appuyé les activités de mobilisation, donné forme au plan d'action et fait en sorte qu'il traduise fidèlement les propos recueillis. Pour que cette démarche collective porte ses fruits, tous les membres du cabinet devront continuer de travailler en collaboration, de faire preuve de transparence et d'assumer leur responsabilité commune.



Merci d'avoir pris connaissance de notre plan d'action pour la réconciliation. Si vous avez des questions, n'hésitez pas à communiquer avec nous.

**Kerri Plexman**

Chef de l'exploitation  
kplexman@bdo.ca

**Jordon Brant**

Présidente du comité directeur des peuples autochtones  
jbrant@bdo.ca

**Glory Keong**

Directrice de service, Solutions en matière de développement durable  
gkeong@bdo.ca

### À propos de BDO

BDO donne aux entreprises les moyens d'en faire plus. Forts de nos compétences sectorielles pointues, nous offrons des services-conseils et des services intégrés en comptabilité, en certification et en fiscalité. Grâce à notre compréhension des besoins commerciaux nationaux et internationaux, nous travaillons de concert avec nos clients pour transformer leurs problèmes complexes en résultats concrets.

BDO Canada s.r.l./S.E.N.C.R.L., une société à responsabilité limitée constituée au Canada, est un cabinet membre de BDO International Limited, une société à responsabilité limitée par garantie du Royaume-Uni, et fait partie du réseau international de cabinets membres indépendants de BDO.

BDO est la marque utilisée pour désigner le réseau BDO et chacun de ses cabinets membres.

Certification | Comptabilité | Fiscalité | Services-conseils

[www.bdo.ca](http://www.bdo.ca)

