

# Rapport annuel sur le développement durable :

vers la réalisation  
de nos  
engagements





# Table des matières

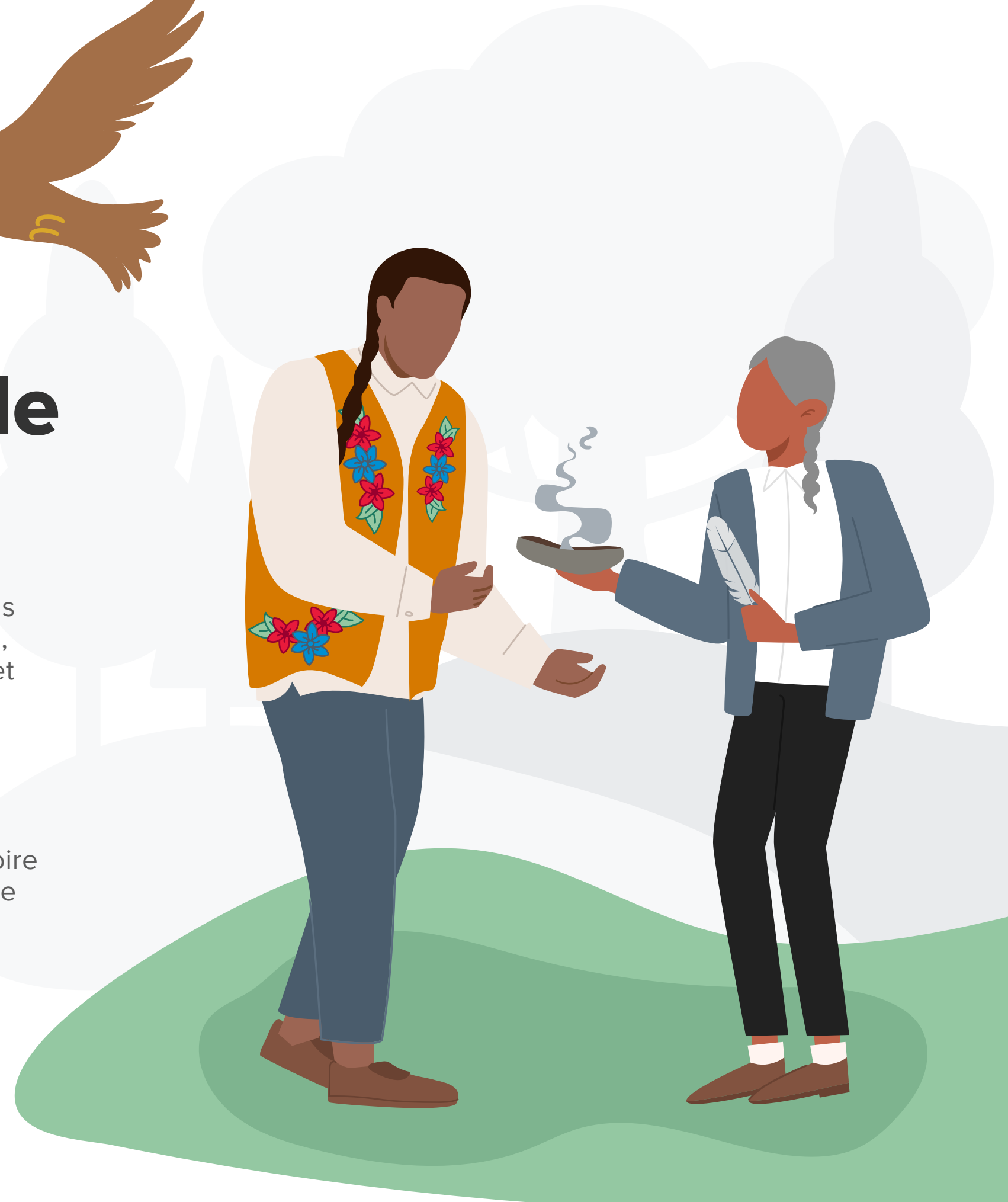
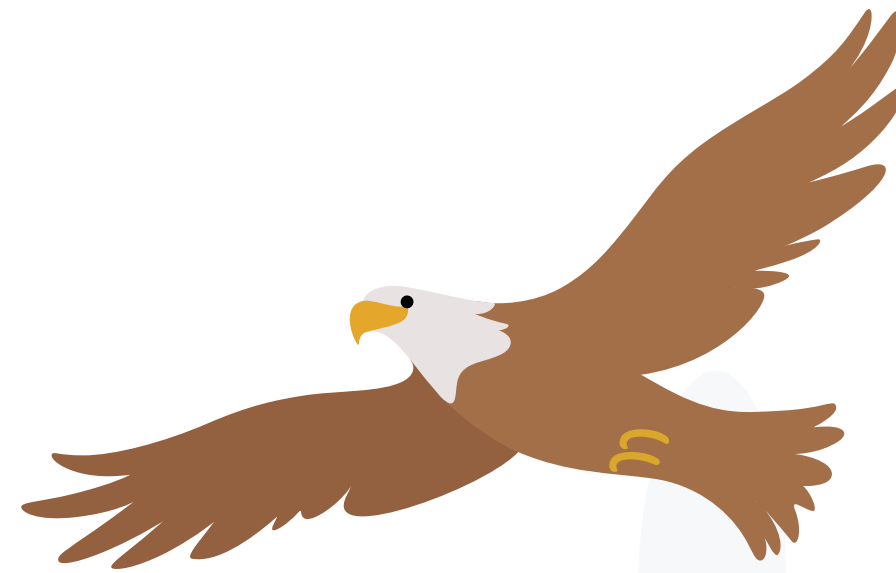
|  |           |   |           |
|--|-----------|---|-----------|
| <b>INTRODUCTION</b>  | <b>3</b>  | Pilier de la Fierté   | 34        |
| Reconnaissance territoriale  | 3         | Pilier Groupes racisés  | 35        |
| Message de notre président-directeur général   | 4         | Pilier Femmes   | 36        |
| Message de notre chef du programme en matière de développement durable                           | 5         | Santé et bien-être  | 37        |
| Aperçu   | 6         | Développer des compétences pour relever les défis de demain   | 40        |
| À propos de nous   | 8         | Vitalité communautaire et sociale   | 44        |
| 2024 en bref   | 11        | Innover pour créer de la valeur   | 48        |
| Mobilisation des parties prenantes et enjeux prioritaires au chapitre du développement durable   | 12        | <b>GOVERNANCE</b>   | <b>52</b> |
| Solutions de développement durable favorisant la croissance et facilitant la gestion des risques | 14        | Aperçu  | 53        |
| <b>ENVIRONNEMENT</b>   | <b>15</b> | Volets de la gouvernance  | 55        |
| Aperçu   | 16        | Harmonisation de la gouvernance aux défis changeants  | 69        |
| Organisme Science Based Targets initiative   | 18        | <b>ANNEXES</b>  | <b>70</b> |
| Effets des changements climatiques   | 18        | Annexe A – Tableau de l'IBC du Forum économique mondial et objectifs de développement durable des Nations Unies         | 71        |
| Gouvernance  | 19        | Annexe B – Projet d'inventaire des GES  | 77        |
| Mesures et objectifs   | 20        | Annexe C – Nos indicateurs de main-d'œuvre  | 78        |
| <b>SOCIÉTÉ</b>   | <b>22</b> | Annexe D – Compétences pour l'avenir  | 81        |
| Aperçu   | 23        | Annexe E - Prospérité : vitalité communautaire et sociale   | 82        |
| Reconnaissance   | 24        | Annexe F – Responsabilités du conseil d'administration  | 83        |
| Faits saillants du sondage sur l'engagement des employés de 2024                                 | 25        | Annexe G – Compétences et connaissances sur lesquelles est fondé le recrutement des membres du conseil d'administration | 84        |
| Représentation. Respect. Perspectives.   | 27        | Annexe H - Comités du conseil d'administration  | 85        |
| Pilier Peuples autochtones   | 32        |   |           |
| Pilier Personnes handicapées   | 33        |   |           |

# Introduction

## Reconnaissance territoriale

Nous rendons hommage aux peuples autochtones du Canada ainsi qu'à leur véritable essence et reconnaissons les traumatismes profonds du passé. Par ailleurs, nous nous engageons à découvrir la vérité auprès des communautés et des partenaires autochtones et à continuer d'être pour eux des alliés loyaux. Dans cet esprit, nous nous employons à bâtir un avenir durable dans lequel le territoire, la culture et les traditions des peuples autochtones sont célébrés, mis en valeur et respectés. Cet engagement se manifeste dans les relations précieuses que nous entretenons avec nos partenaires autochtones.

Afin de rendre hommage aux peuples autochtones et de leur témoigner notre respect, nous tenons à souligner que l'histoire de BDO Canada s.r.l./S.E.N.C.R.L. (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 ainsi que dakota et qui est également celui de la nation métisse de la rivière Rouge. Nous reconnaissons respectueusement que les bureaux de BDO Canada sur l'Île de la Tortue sont situés sur les territoires traditionnels et non cédés des Premières Nations, des Inuits et des Métis.



Création artistique de  
[Design de Plume](#)

# Message de notre président-directeur général



Chez BDO Canada, nous savons que notre réussite va de pair avec la santé de la planète ainsi que le bien-être des collectivités et qu'elle repose sur l'intégrité de nos pratiques d'affaires. L'ambition à elle seule ne suffit pas pour créer un avenir durable; il faut également un engagement collectif s'accompagnant de gestes concrets qui généreront des retombées positives pour tous à long terme.

Au cours de la dernière année, nous avons pris d'importantes mesures pour intégrer les principes du développement durable à nos activités. Nous avons accompli des progrès notables sur le plan environnemental, notamment en améliorant la précision de nos données et en peaufinant notre feuille de route pour la décarbonation. En 2024, nous avons également optimisé la collecte de données sur nos émissions de gaz à effet de serre (GES), ce qui s'est traduit par des gains d'efficacité et une qualité accrue des données. Nous avons également recalculé la valeur de référence de notre empreinte carbone au moyen de meilleures données et méthodes. En septembre 2024, nous nous sommes officiellement engagés à soumettre nos cibles de réduction des émissions à la Science Based Targets initiative (SBTi) en 2025.

Cette année, nos initiatives ont progressé à grands pas. Nous avons actualisé nos outils internes et notre formulaire d'auto-identification comme membre de la diversité, ce qui a accru la qualité des données à ce sujet et amélioré l'inclusion. Nous

avons aussi publié le premier rapport d'étape sur notre Plan d'accessibilité, en plus de souligner des moments marquants, comme la première Journée de la reconnaissance envers les employés célébrée par notre Conseil consultatif national en matière de diversité, d'équité, d'inclusion et d'accessibilité. De nouveaux programmes de mentorat ont également vu le jour, et nous avons tenu de nombreuses activités mettant en valeur la diversité, l'équité, l'inclusion et l'accessibilité dans les bureaux locaux et à l'échelle du cabinet. Sur le plan de la gouvernance, nous avons publié le rapport sur la qualité des audits de 2024 et réalisé notre deuxième évaluation de l'importance relative des enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG), renforçant ainsi notre engagement et améliorant la transparence de l'information.

Nous sommes fiers des progrès accomplis, mais sommes conscients qu'il s'agit d'une démarche continue. Qu'ils prennent la forme des changements climatiques, des inégalités ou des transformations mondiales en cours, les défis

auxquels nous sommes confrontés nécessitent des mesures audacieuses et une collaboration entière. En plus de faire état des progrès réalisés, le présent rapport décrit les objectifs ambitieux que nous nous sommes fixés et qui témoignent de notre volonté inébranlable de faire partie de la solution.

Merci de joindre vos efforts aux nôtres pour créer de la valeur, dont nous profiterons tous. Ensemble, nous pouvons renforcer notre résilience et bâtir un avenir durable.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'B. Suppa', written in a cursive style.

Le président-directeur général,  
**Bruno Suppa**

# Message de notre chef du programme en matière de développement durable

En examinant tout ce que notre cabinet a accompli en 2024, je ne peux m'empêcher d'être immensément fière des progrès réalisés dans la poursuite de nos objectifs de développement durable.

Cette année a marqué une transition importante : après avoir établi les valeurs de référence et mis en place les mesures initiales, nous avons franchi de nouvelles étapes et nous sommes fixé des objectifs encore plus ambitieux. Ces réalisations témoignent de notre détermination à **offrir un monde de possibilités à nos gens, à nos clients et à notre cabinet**. En mettant l'accent sur des initiatives concrètes dont les résultats sont mesurables, en misant sur des technologies de pointe et en appliquant de rigoureuses politiques, nous continuons à générer des retombées positives dans les sphères environnementale, sociale et de la gouvernance.

Étape clé dans notre cheminement vers la carboneutralité d'ici 2050, nous nous sommes officiellement engagés à faire valider nos cibles de réduction des émissions par la SBTi en 2025. Grâce à notre détermination, nous atteindrons nos cibles de réduction des émissions et contribuerons au changement durable.

Nous avons également poursuivi nos efforts pour créer un milieu de travail inclusif, diversifié et équitable, tout en soutenant les collectivités. Entre autres réalisations marquantes, nous avons actualisé nos outils d'auto-identification pour améliorer la qualité des données sur la diversité et accroître l'inclusion, publié notre premier rapport d'étape sur le Plan d'accessibilité et lancé de nouveaux programmes de mentorat pour aider nos gens à progresser sur les plans personnel et professionnel. Nous sommes ainsi mieux en mesure d'offrir un milieu où tous reçoivent du soutien, voient leur apport mis en valeur et peuvent s'épanouir pleinement.

En tant que chef du programme en matière de développement durable de BDO Canada, je me réjouis des possibilités qui s'offrent à nous et j'entrevois l'avenir avec beaucoup d'enthousiasme. Guidés par notre sens du devoir, nous appuyons des initiatives de développement durable qui cadrent avec nos valeurs fondamentales et se répercuteront positivement sur

l'environnement et la société. Ensemble, nous mettons au point des solutions novatrices pour offrir un avenir durable à nos clients et aux membres de nos collectivités. Ce faisant, nous honorons notre engagement à prendre soin de notre planète pour les générations à venir.



La chef du programme en matière de développement durable,  
**Glory Keong**



# Aperçu

## Le développement durable comme priorité stratégique

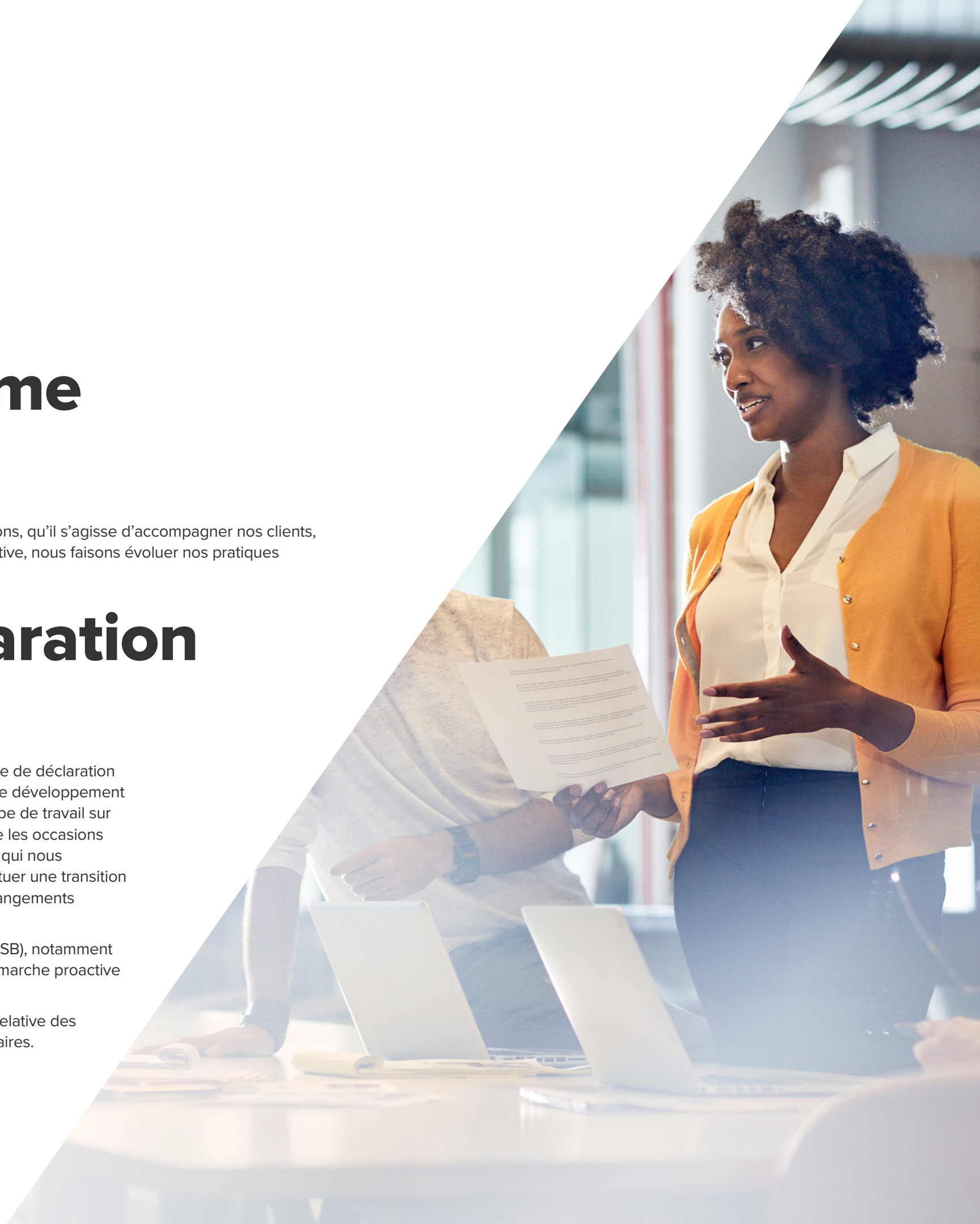
Le développement durable est l'un des principes fondamentaux de notre cadre stratégique. Il se trouve au cœur de tout ce que nous faisons, qu'il s'agisse d'accompagner nos clients, d'innover dans nos services ou encore de soutenir nos gens et d'attirer les meilleurs talents. En misant sur une approche globale et collective, nous faisons évoluer nos pratiques durables et générons des retombées positives pour la société, la planète et les générations à venir.

## Cadre de référence pour la déclaration de l'information

Lorsque nous nous sommes engagés dans la voie du développement durable en 2022, nous avons harmonisé nos pratiques avec le cadre de déclaration établi par l'International Business Council (IBC) du Forum économique mondial, qui propose une approche exhaustive et des indicateurs de développement durable. Toutefois, à mesure que les normes mondiales évoluent, une importance croissante est accordée aux recommandations du Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques (GIFCC), qui visent à mieux cerner et gérer les risques liés au climat ainsi que les occasions connexes. Par conséquent, nous intégrerons progressivement les éléments du GIFCC dans la section Environnement de notre rapport, ce qui nous permettra de suivre les pratiques exemplaires émergentes tout en préservant les principes fondamentaux du cadre actuel. En plus d'effectuer une transition en douceur, nous pourrons donc améliorer la transparence de notre information et faire état plus concrètement des répercussions des changements climatiques sur notre rendement financier et notre stratégie à long terme.

Par ailleurs, nous faisons le nécessaire pour pouvoir appliquer les normes en évolution de l'International Sustainability Standards Board (ISSB), notamment les IFRS S1 et S2, et les Normes canadiennes d'information sur la durabilité, qui s'appuient largement sur les principes du GIFCC. Cette démarche proactive témoigne de l'importance que nous attachons à la transparence et de notre quête d'excellence à l'égard du développement durable.

Cette année, nous nous sommes encore servis du cadre de référence de l'IBC du Forum économique mondial pour évaluer l'importance relative des enjeux. Nous avons également mené des consultations et échangé avec les principales parties prenantes pour cibler ceux qui sont prioritaires.



# Harmonisation avec les objectifs de développement durable des Nations Unies

En 2022, nous avons ciblé sept objectifs de développement durable des Nations Unies qui correspondent étroitement à la stratégie de BDO Canada et aux enjeux sur lesquels nos activités sont susceptibles d'avoir le plus d'influence. Ces objectifs, présentés ci-dessous, continuent d'orienter nos initiatives en matière de développement durable.



## Poursuite de la vision de BDO Global

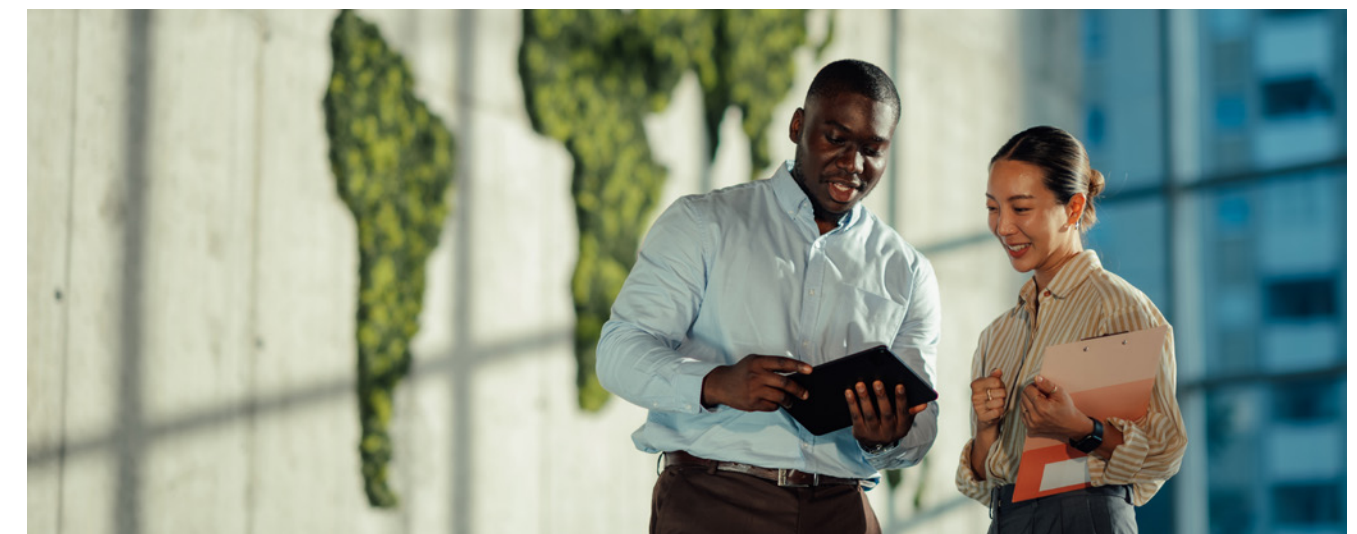
Nous restons fidèles à la vision que nous partageons avec BDO Global : des solutions mondiales fournies par les meilleurs. Celle-ci nous guide également dans la concrétisation de notre vocation première : des gens qui en aident d'autres.

Ces principes orientent notre manière de travailler, influencent nos décisions, nous aident à attirer et à fidéliser les meilleurs talents et renforcent la confiance que les clients placent en nous.

Les équipes de notre réseau mondial diversifié s'appuient sur l'expertise locale, l'innovation et les technologies de pointe pour proposer des solutions internationales durables.

Nous contribuons fièrement à l'initiative « Sustainability Movement » de BDO Global qui encourage tous les membres de la communauté BDO à en apprendre davantage sur la façon d'adopter des pratiques durables dans leur vie personnelle et professionnelle, y compris lorsqu'ils agissent comme conseiller de confiance auprès des clients.

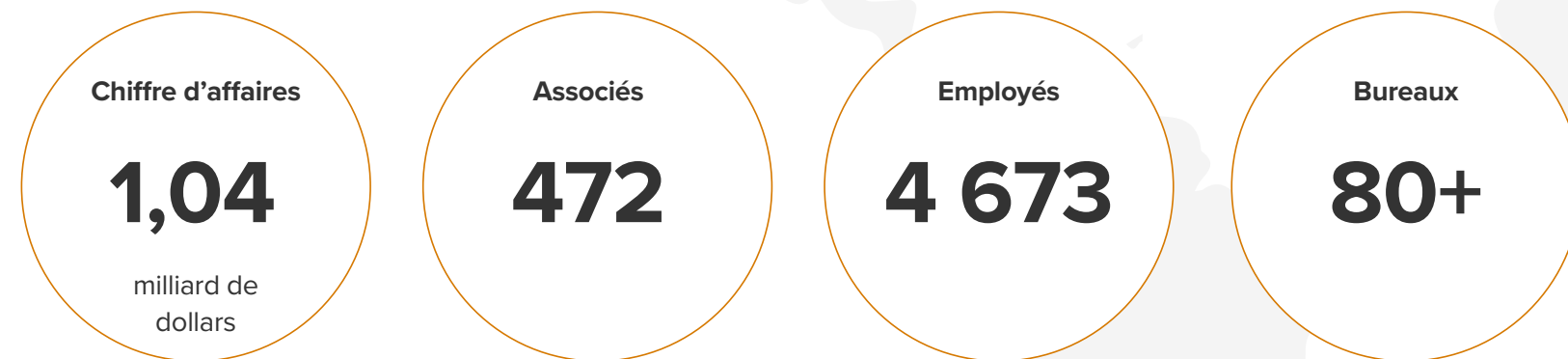
Nous mettons également en œuvre la politique de carboneutralité de BDO, qui offre à tous les cabinets membres une méthode normalisée à l'échelle mondiale et assure ainsi la cohérence de nos rapports ainsi que leur vérifiabilité.



# À propos de nous

Nos professionnels misent sur l'innovation, le changement et les solutions de pointe pour relever les défis et saisir les occasions en constante évolution. Depuis plus de cent ans, notre équipe est présente au sein des collectivités partout au Canada et leur offre une gamme de services intégrés en matière de comptabilité, de certification, de fiscalité et de services-conseils. Grâce à notre connaissance approfondie de différents secteurs d'activité, nous fournissons des conseils éclairés répondant aux besoins des clients à l'échelle nationale et internationale.

## BDO Canada en chiffres



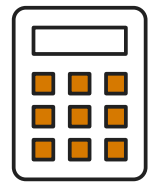
Sauf indication contraire, tous les montants figurant dans le rapport sont exprimés en dollars canadiens.  
Statistiques de BDO Canada à jour en date du 31 décembre 2024.

## BDO Global en chiffres



Statistiques de BDO Global à jour en date du 18 décembre 2024.

# Principales gammes de services



## Services en certification

- Services-conseils en comptabilité
- Services en matière de marchés financiers pour les sociétés ouvertes
- Services en certification de tiers



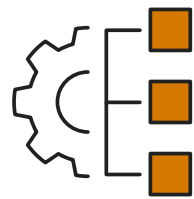
## BDO Digital

- Développement et modernisation d'applications
- Services-conseils liés aux applications commerciales
- Services-conseils en infonuagique
- Services-conseils en cybersécurité
- Services-conseils en données et IA
- Stratégie et transformation numériques
- Services gérés
- Services-conseils liés au milieu de travail moderne



## BDO Droit

- Droit des affaires
- Droit de l'immigration
- Résolution de litiges et de différends fiscaux
- Testaments, successions et fiducies



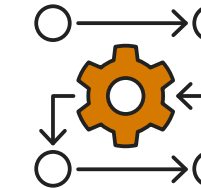
## Services aux entreprises

- 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
- Services-conseils en ressources humaines



## Services-conseils en finance

- Services-conseils en restructuration et redressement d'entreprises
- Services-conseils transactionnels
- Services en juricomptabilité, Litiges et enquêtes
- Services-conseils en risque
- Services-conseils en création de valeur, analyses et stratégies
- Services-conseils en évaluations et modèles



## Services-conseils en gestion

- Gestion du changement
- Services-conseils en technologies numériques
- Services-conseils en stratégie et transformation pour le secteur public
- Services-conseils en création de valeur, analyses et stratégies



## Solutions à l'endettement personnel

- Consultation en matière d'endettement
- Proposition du consommateur
- Faillite



## Services en fiscalité

- Services à la clientèle chinoise
- 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
- Services de gestion privée
- Services en matière de crédits d'impôt et d'incitatifs gouvernementaux
- Services liés aux transactions fiscales
- Services en matière de prix de transfert
- Services en fiscalité américaine



## Solutions

- Services-conseils en matière d'accessibilité
- L'IA en pratique
- Solutions pour les communautés et les organisations autochtones
- Capital-investissement
- Développement durable

# Vers la réalisation de nos engagements

Comme en témoigne le thème du rapport de cette année, ***Vers la réalisation de nos engagements***, nous travaillons sans relâche à concrétiser nos objectifs en nous appuyant sur nos trois piliers principaux : l'action environnementale, l'engagement social et la structure de gouvernance. Conformément à notre engagement à l'égard du développement durable, nous avons mis en œuvre en 2024 d'importantes initiatives cadrant avec les priorités qui sont ressorties de notre plus récente évaluation de l'importance relative des enjeux.



# 2024 en bref

| Piliers du développement durable | Description   | Indicateurs de réussite  | Faits saillants de 2024  |
|----------------------------------|---|--|--|
| 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. | Atteindre la carboneutralité d'ici 2050.   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Nous avons optimisé la collecte de données sur nos émissions de GES, ce qui s'est traduit par des gains d'efficacité et une qualité accrue des données.</li> <li>Nous avons amélioré la qualité des données utilisées pour mesurer notre empreinte carbone et recalculé notre valeur de référence à partir de meilleures données et méthodes.</li> <li>Nous avons officialisé notre engagement à soumettre nos cibles de réduction des émissions à la SBTi aux fins de validation, ce qui est prévu en 2025.</li> </ul>   |
| 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.        | Maintenir la parité entre les sexes et une proportion d'au moins 30 % de représentants des piliers de la diversité au sein de la direction.  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Nous avons reçu plusieurs marques de reconnaissance prestigieuses. Nous figurons notamment au palmarès des 100 meilleurs employeurs au Canada. <a href="#">Consultez la section Société</a> pour en savoir plus.</li> <li>Dans le cadre du programme En campagne contre la faim de 2024, nous avons recueilli 301 860 \$ et plus de 9 000 kg de denrées alimentaires.</li> <li>En 2024, notre comité directeur des peuples autochtones a établi un partenariat avec Indspire. Nous avons ainsi assisté à la cérémonie de remise des prix de l'organisme et offert un appui à dix étudiants par l'entremise du programme de bourses d'études pour étudiants autochtones.</li> <li>Nous avons établi un partenariat avec Fierté au travail Canada pour favoriser l'inclusion des personnes 2ELGBTQIA+ dans les milieux professionnels et rendre ces derniers accueillants pour tous les employés, peu importe leur genre ou leur orientation sexuelle.</li> <li>Nous avons mis en œuvre un programme de mentorat destiné aux groupes racisés prévoyant six séances en petits groupes animées par des associés de divers horizons.</li> <li>Cette année, un nombre record de candidatures a été soumis pour les prix Women in Search of Excellence (WISE), qui mettent en valeur les réalisations remarquables des femmes chez BDO Canada.</li> <li>Nous avons bonifié notre régime d'avantages sociaux, notamment notre programme de soutien aux congés de maternité, parental et d'adoption, en plus de mettre en place une nouvelle politique relative aux soins en fin de vie.</li> <li>Nous avons tenu notre séminaire S'outiller pour réussir 2024, événement d'apprentissage virtuel qui s'étendait sur trois jours et portait sur la réflexion stratégique, le leadership inspirant et l'IA.</li> <li>Notre démarche d'innovation continue d'être saluée à l'échelle nationale. Nous avons notamment été désigné Partenaire de l'année 2024 de Microsoft Canada en raison de notre adoption précoce de l'IA et de notre expertise dans la mise en œuvre de solutions numériques adaptées aux besoins des clients.</li> </ul> |
| Structure de gouvernance         | Maintien d'une structure de gouvernance solide qui intègre des pratiques exemplaires renforçant la confiance.   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Entretenir une culture fortement axée sur les comportements éthiques.</li> <li>Continuer d'inclure la gestion des risques dans la stratégie de gouvernance du cabinet.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Nous avons élaboré un code de conduite qui énonce les normes que nos fournisseurs doivent respecter et qui entrera en vigueur ultérieurement.</li> <li>Les membres de l'équipe de la direction, de l'équipe de la haute direction et du conseil d'administration ont participé à des activités d'apprentissage adaptées à leurs fonctions pour mieux comprendre divers enjeux liés au développement durable et en évaluer les répercussions sur notre cabinet. Voici certains des sujets abordés : <ul style="list-style-type: none"> <li>Émissions de GES;</li> <li>Risques liés aux changements climatiques;</li> <li>Défis liés à la réglementation au Canada et ailleurs;</li> <li>Sensibilisation à la culture autochtone.</li> </ul> </li> </ul>  |



# Mobilisation des parties prenantes et enjeux prioritaires au chapitre du développement durable

Aspect fondamental de notre stratégie de développement durable, l'évaluation de l'importance relative des enjeux permet de cerner et de hiérarchiser de façon structurée ceux qui sont les plus pertinents pour notre cabinet et les parties prenantes.

La première évaluation de BDO Canada a eu lieu en 2021, ce qui a jeté les bases de nos rapports sur le développement durable et de nos priorités stratégiques.

En 2024, nous avons actualisé cette évaluation pour tenir compte de l'évolution de nos priorités, des exigences réglementaires et des attentes sectorielles. En examinant les résultats obtenus, nous avons pu relever les changements de perspectives ainsi que les nouvelles tendances relatives aux enjeux ESG afin de nous concentrer sur ceux qui apporteront le plus de valeur et présenteront le moins de risques à long terme.

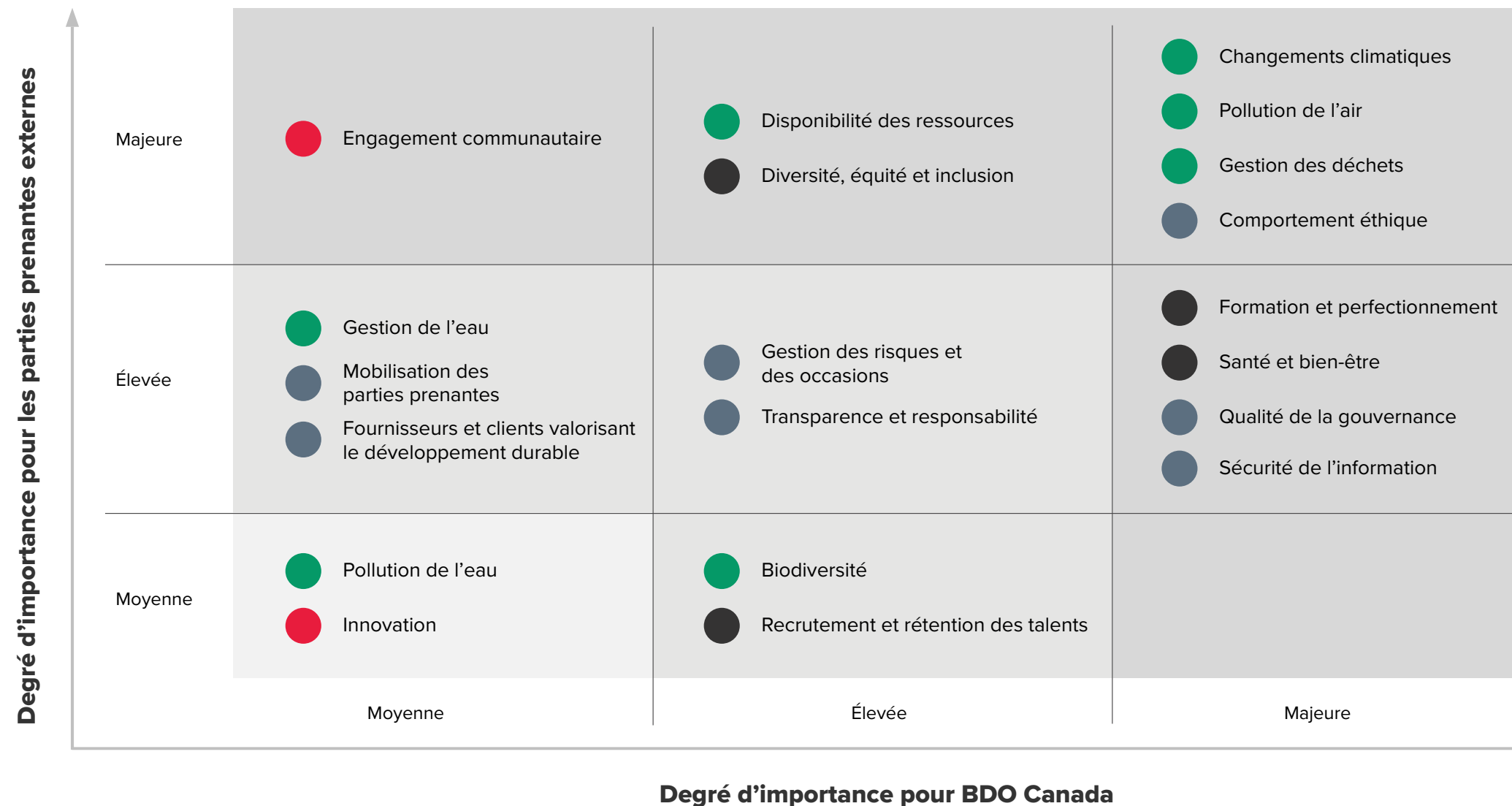
Pour mener cette évaluation, nous avons procédé à une analyse approfondie des enjeux clés, en consultant directement les parties prenantes internes (associés et employés) et externes (clients et fournisseurs). Nous avons ainsi recueilli des

perspectives provenant d'un éventail de secteurs, d'entreprises de toutes tailles et de différentes régions.

Nous avons également réalisé des sondages et des recherches externes complémentaires pour bien comprendre les priorités au sein de notre vaste réseau. Une fois analysées rigoureusement, les données recueillies ont servi à élaborer une matrice d'importance relative, qui nous aidera à traiter les enjeux ESG selon leurs répercussions sur notre cabinet et notre réseau.

Comme en témoigne cette démarche, nous entendons faire ressortir clairement les enjeux les plus importants dans notre rapport sur le développement durable. Par ailleurs, nous sommes résolus à maintenir le dialogue avec les parties prenantes pour suivre l'évolution des attentes et des tendances sectorielles.

# Mobilisation des parties prenantes et enjeux prioritaires au chapitre du développement durable (suite)



- Environnement
- Personnel
- Gouvernance
- Prospérité

**Figure 1.** Les changements climatiques, la pollution de l'air, la gestion des déchets et le comportement éthique sont des enjeux d'une importance majeure pour BDO Canada et les parties prenantes externes. La formation et le perfectionnement, la santé et le bien-être, la qualité de la gouvernance ainsi que la sécurité de l'information sont des enjeux d'une importance majeure pour BDO Canada et d'une importance élevée pour les parties prenantes. La disponibilité des ressources ainsi que la diversité, l'équité et l'inclusion sont des enjeux d'une importance majeure pour les parties prenantes et d'une importance élevée pour BDO Canada. La gestion des risques et des occasions ainsi que la transparence et la responsabilité sont des enjeux d'une importance élevée pour BDO Canada et les parties prenantes. La biodiversité ainsi que le recrutement et la rétention des talents sont des enjeux d'une importance moyenne pour les parties prenantes et d'une importance élevée pour BDO Canada. L'engagement communautaire est un enjeu d'une importance majeure pour les parties prenantes et moyenne pour BDO Canada. La gestion de l'eau, la mobilisation des parties prenantes ainsi que les fournisseurs et les clients valorisant le développement durable sont des enjeux d'une importance élevée pour les parties prenantes et moyenne pour BDO Canada. La pollution de l'eau et l'innovation sont des enjeux d'une importance moyenne pour BDO Canada et pour les parties prenantes.

# Solutions de développement durable favorisant la croissance et facilitant la gestion des risques

Chez BDO Canada, nous adaptons constamment notre stratégie pour fournir à nos clients des services hors pair qui leur apportent une valeur à long terme tout en les aidant à progresser sur la voie du développement durable. Nos [solutions de développement durable](#) axées sur la valeur permettent aux entreprises de se démarquer de la concurrence grâce à des stratégies et à des initiatives pratiques qui génèrent des résultats concrets.

Alors que le développement durable dépend de facteurs comme la complexité des chaînes d'approvisionnement, l'évolution des attentes des clients et des investisseurs, la transition énergétique et l'adoption de nouvelles mesures réglementaires, nous continuons de miser sur la souplesse et la proactivité. En restant à l'affût des transformations, nous aidons nos clients à surmonter les défis et à saisir les occasions qui se présentent.



## Évaluation des risques et des enjeux de développement durable

Effectuer des analyses approfondies sur mesure pour tenir compte des risques et des occasions à saisir.

## Attrait des meilleurs talents

Aider les clients à renforcer leur image de marque à titre d'employeur, à attirer les meilleurs talents ainsi qu'à améliorer la satisfaction et la fidélisation de leurs employés.

## Stratégie et rapports en matière de développement durable

Élaborer des stratégies claires et réalisables, en plus de produire des rapports transparents selon les attentes des parties prenantes et les normes internationales.

## Gestion et résilience de la chaîne d'approvisionnement

Accroître la résilience de la chaîne d'approvisionnement et y renforcer les pratiques durables pour réduire les perturbations et respecter les normes de conformité en constante évolution.

## Stratégie fiscale et mesures incitatives

Repérer les occasions d'optimisation fiscale et profiter des mesures incitatives ainsi que des crédits liés aux initiatives de développement durable.

## Finance durable

Harmoniser la stratégie financière avec les objectifs ESG à long terme pour générer une valeur durable.

## Conformité réglementaire

Suivre l'évolution de la réglementation et des exigences en matière de déclaration de l'information et se forger une réputation de fiabilité.

## Intégration numérique

Miser sur des outils et des plateformes numériques pour simplifier la gestion des données, favoriser le développement durable et accroître l'efficacité opérationnelle.

## Données et IA

Mettre à profit les données et l'IA pour obtenir des analyses éclairantes, optimiser le processus décisionnel et accélérer la génération de résultats.



# Environnement

# Aperçu

## Créer un avenir meilleur en protégeant notre planète

Chez BDO Canada, nous savons qu'il nous faut prendre nos responsabilités sur le plan environnemental pour réaliser de véritables progrès. Nous croyons en effet que les entreprises jouent un rôle crucial dans la préservation de la planète et la réduction des effets des changements climatiques.





Afin de produire des retombées positives durables, nous prenons donc en compte les enjeux environnementaux dans nos activités et avons fait du développement durable une priorité et un élément essentiel de notre stratégie. Le présent rapport rend compte de l'appui apporté par notre conseil d'administration aux initiatives environnementales, sociales et de gouvernance, notamment l'évaluation de l'importance relative des enjeux ainsi que les activités de nos piliers en matière de diversité, d'équité, d'inclusion et d'accessibilité.

Nous avons fait de grands pas sur la voie du développement durable cette année, et nous sommes toujours aussi déterminés à lutter activement contre les changements climatiques. Forts d'une stratégie claire et d'une détermination inébranlable, nous continuons d'honorer nos engagements environnementaux et de jouer un rôle de premier plan au sein du Net Zero Forum de BDO Global.

Depuis que nous avons rejoint ce groupe réunissant des cabinets membres de BDO à l'échelle mondiale en 2021, nous faisons régulièrement connaître nos progrès et nos pratiques exemplaires. Ces réalisations témoignent des efforts assidus de la direction de notre cabinet et des équipes qui ont travaillé à mettre en place notre politique de carboneutralité et à intégrer des pratiques durables dans nos activités quotidiennes.

En tant que membre influent de ce groupe mondial de professionnels attachés au développement durable, nous contribuons activement à l'élaboration des pratiques exemplaires en matière de gouvernance et aidons ainsi nos pairs à mettre en œuvre leurs stratégies de carboneutralité. Nous collaborons avec ce groupe pour mettre en œuvre et harmoniser les pratiques exemplaires en visant à atteindre la carboneutralité<sup>1</sup> d'ici 2050.

<sup>1</sup>Selon la Science Based Targets initiative, pour atteindre la carboneutralité, une entité doit :

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

# Organisme Science Based Targets initiative

En 2024, nous nous sommes officiellement engagés à adopter des cibles de réduction des émissions fondées sur la science en les soumettant à la Science Based Targets initiative (SBTi). Nous joignons donc nos efforts à ceux de plus de 10 000 entreprises menant une ambitieuse démarche afin de contrer les changements climatiques. Reconnu mondialement, le cadre de la SBTi aide les entreprises à fixer des objectifs de réduction des émissions fondés sur la science sur le climat. Il leur offre une feuille de route claire pour diminuer leurs émissions tout en arrimant leurs stratégies à l'objectif de l'Accord de Paris : limiter le réchauffement mondial à 1,5 °C. En soumettant nos cibles à la SBTi, nous franchissons une étape importante dans notre démarche pour lutter contre les changements climatiques et présenter nos résultats.



## Effets des changements climatiques

Les changements climatiques représentent une menace majeure pour les entreprises, les collectivités et les économies partout dans le monde. En tant que cabinet de services professionnels de premier plan au Canada, nous entendons contribuer activement aux mesures prises pour contrer cette menace et à la transition vers la carboneutralité d'ici 2050.

Comme en fait état notre rapport sur le développement durable, nous travaillons résolument à bien comprendre les risques liés au climat, à les évaluer et à les atténuer, tout en accompagnant nos clients dans leur propre parcours. En tirant parti de notre expertise multidimensionnelle, nous cherchons à être un moteur de transformation durable et à montrer l'exemple dans l'action climatique à l'échelle mondiale.

# Gouvernance

L'équipe du développement durable informe régulièrement le [conseil d'administration](#) de l'évolution des enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance. La surveillance des risques les plus importants pour le cabinet est assurée par le comité de gouvernance et des risques, qui veille à ce que notre stratégie reste pertinente.

La connaissance des enjeux liés au développement durable fait partie des exigences auxquelles doivent répondre les membres du conseil d'administration. En 2024, ceux-ci, ainsi que les membres de l'équipe de la haute direction, ont suivi un programme visant à mieux comprendre les changements climatiques et leurs répercussions sur nos activités. Nous veillons ainsi à ce que nos dirigeants demeurent bien au fait de cette question et puissent se pencher sur le développement durable pendant les examens stratégiques.



Émissions de GES

SBTi

Carboneutralité

Risques liés au climat (transitoires et physiques)

Défis liés à la réglementation au Canada et ailleurs

# Stratégie et gestion des risques

Dans le cadre de la gestion des risques d'entreprise, nous évaluons l'exposition du cabinet à un large éventail de risques, y compris ceux associés aux changements climatiques. [Consultez la section Gouvernance](#) pour obtenir des renseignements détaillés sur la gestion des risques d'entreprise.

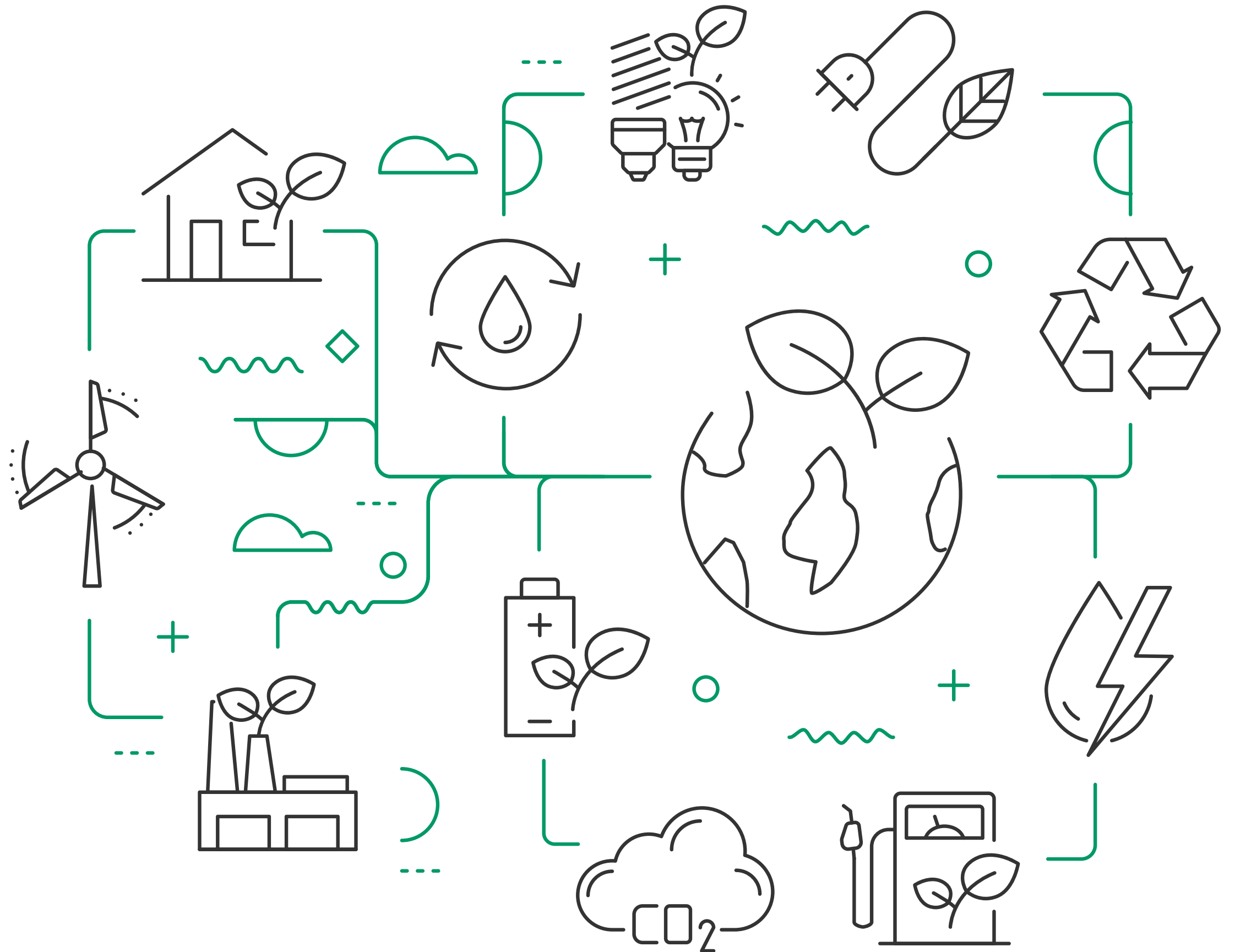


# Mesures et objectifs

Nous avons commencé en 2022 à mesurer notre empreinte carbone et à évaluer nos émissions pour les champs d'application 1, 2 et 3.

Nous appliquons les mesures et les cibles recommandées par le Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques, et la comptabilisation de notre empreinte carbone demeure alignée sur les normes internationales du World Resources Institute (WRI) :

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



# Émissions de BDO Canada

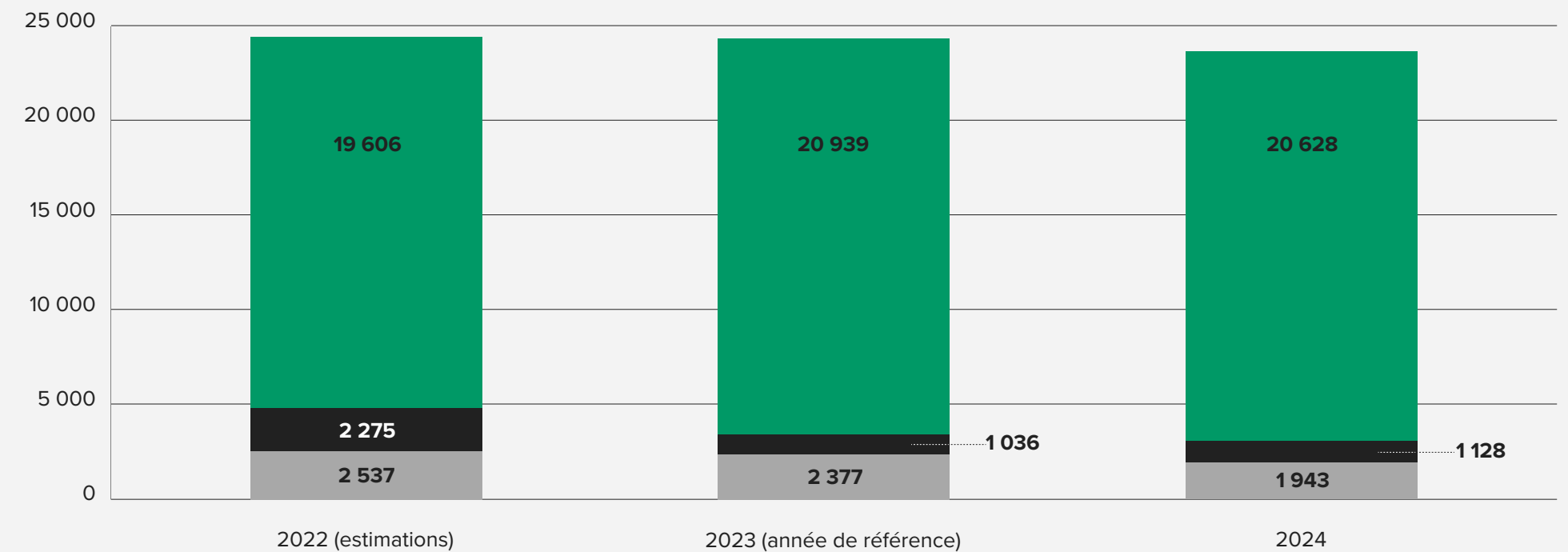
Nous réalisons annuellement des examens internes rétrospectifs afin d'améliorer la présentation de l'information sur nos émissions.

Chaque année, nous peaufinons nos processus de collecte de données, corrigeons les écarts et améliorons la précision des mesures. Comme nos données gagnent en précision et que nos méthodes se perfectionnent, il est possible que des divergences apparaissent dans les émissions déclarées. Ces éléments ne sont que le reflet de l'importance que nous attachons à la transparence et à l'amélioration continue. En perfectionnant notre approche chaque année, nous disposons de données aussi exactes et fiables que possible. Nous honorons ainsi notre engagement à l'égard de la reddition de compte et de l'action climatique.

En plus de nos examens internes, afin de définir nos cibles de réduction, nous avons confié une analyse approfondie de nos émissions de GES de 2023 (notre année de référence) à EcoAct (Schneider Electric), entreprise mondiale de services-conseils en matière de lutte contre les changements climatiques et promoteur de projets aidant les entreprises à atteindre leurs objectifs climatiques.

[Pour en savoir plus nos calculs et hypothèses concernant nos émissions de GES de 2024, consultez l'annexe B.](#)

- Champ d'application 1
- Champ d'application 2 (le montant de l'approche fondée sur l'emplacement est identique à celui de l'approche fondée sur le marché)
- Champ d'application 3



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

**Figure 2.** Le graphique illustre les émissions annuelles de carbone de BDO Canada dans les champs d'application 1, 2 (approches fondées sur l'emplacement et sur le marché) et 3, de 2022 à 2024. En 2022, nous estimons avoir émis 2 537 tonnes dans le champ d'application 1, 2 275 tonnes dans le champ d'application 2 (approches fondées sur l'emplacement et sur le marché) et 19 606 tonnes dans le champ d'application 3, pour un total de 24 418 tonnes d'équivalent de dioxyde de carbone (t éq. CO<sub>2</sub>). En 2023, qui est l'année de référence, les émissions du champ d'application 1 s'élevaient à 2 377 tonnes, celles du champ d'application 2, à 1 036 tonnes (approches fondées sur l'emplacement et sur le marché) et celles du champ d'application 3 à 20 939 tonnes, pour un total annuel de 24 353 t éq. CO<sub>2</sub>. En 2024, les émissions sont passées à 1 943 tonnes pour le champ d'application 1, à 1 128 tonnes pour le champ 2 (approches fondées sur l'emplacement et sur le marché) et à 20 628 tonnes pour le champ 3, pour un total de 23 699 t éq. CO<sub>2</sub>.



**Société**

# Aperçu

Nous nous engageons à favoriser un milieu de travail positif dans lequel nos gens peuvent s'épanouir et contribuer au dynamisme des collectivités que nous servons. Les initiatives présentées dans les pages suivantes témoignent de l'importance que nous attachons à la diversité et au perfectionnement de nos gens ainsi qu'à l'innovation de nos services.



# Reconnaissance

Nous sommes fiers d'avoir reçu les marques de distinction suivantes, qui récompensent nos efforts pour offrir un environnement de travail stimulant et bienveillant :



## 100 meilleurs employeurs au Canada

Le palmarès des 100 meilleurs employeurs au Canada est établi dans le cadre d'un concours annuel du *Globe and Mail*. Il met à l'honneur les employeurs dotés de programmes exceptionnels en ressources humaines et de politiques de travail novatrices.



## Meilleurs employeurs du Grand Toronto

Pour la troisième année consécutive, nous figurons au palmarès des meilleurs endroits où travailler dans le Grand Toronto. Ce palmarès, qui récompense les employeurs de la ville offrant un milieu de travail exceptionnel, est publié dans un magazine en ligne spécial du *Globe and Mail*.



## Meilleurs endroits où travailler au Canada atlantique

Nous nous classons pour la deuxième année de suite à ce palmarès de l'*Atlantic Business Magazine* récompensant les employeurs des provinces de l'Atlantique qui se démarquent par leur excellence en ressources humaines.



## Palmarès Future Workforce Top Employers récompensant les 50 meilleurs employeurs de demain

Plus de 21 000 étudiants canadiens des niveaux universitaire et collégial ont répondu au sondage sur leurs intérêts professionnels mené par Brainstorm qui établit le classement des employeurs de choix.



## Meilleurs employeurs pour les jeunes au Canada

BDO Canada figure à ce palmarès, qui récompense les employeurs offrant des programmes et des avantages sociaux exceptionnels aux jeunes en début de carrière.



## Employeurs les plus attrayants au Canada

Dans le cadre d'un sondage mené par Universum, entreprise mondiale spécialisée en recherche sur le positionnement de marque, en services-conseils et en communications, les jeunes talents canadiens ont classé notre cabinet parmi les employeurs les plus attrayants.



## Prix 5-Star Benefit Programs de HRD Canada

Human Resources Director Canada nous a décerné ce prix après avoir évalué notre régime complet d'avantages sociaux et mené un sondage auprès de nos employés. Ceux-ci nous ont attribué des notes élevées dans de nombreux domaines, ce qui nous a placés en tête dans neuf catégories.

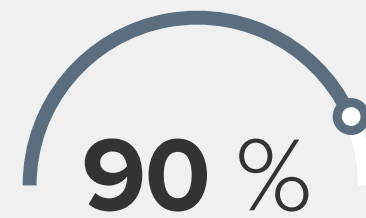
# Faits saillants du sondage sur l'engagement des employés de 2024

Note globale de l'engagement des employés :



Nous avons obtenu la même note globale élevée que l'an dernier, ce qui démontre la tendance positive que suit l'engagement des employés au sein de notre effectif.

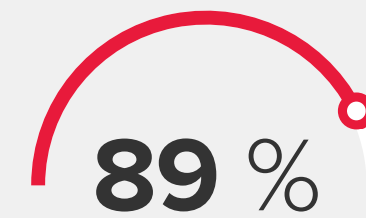
Ce qui motive nos gens à travailler et à faire avancer leur carrière chez BDO Canada :



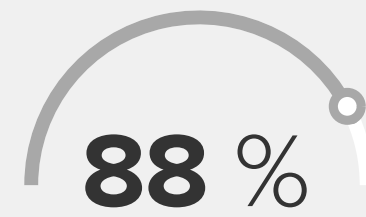
Notre approche en matière de diversité, d'équité, d'inclusion et d'accessibilité



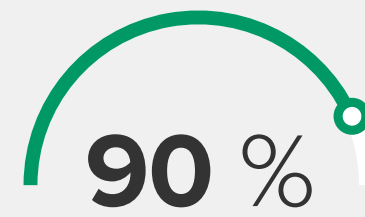
Notre approche en matière de soutien à la croissance et au perfectionnement des employés



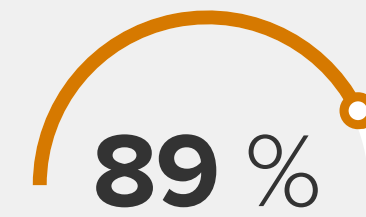
Notre approche en matière de flexibilité et de bien-être



Notre approche pour maintenir la fierté et l'engagement de nos gens envers BDO Canada



Notre approche en matière d'innovation

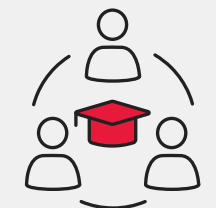


Notre approche en matière de leadership

La mobilisation élevée de nos équipes est essentielle à la concrétisation de notre vision. Après avoir analysé les résultats du sondage, nous avons établi les priorités suivantes à l'échelle du cabinet pour rehausser l'expérience de nos gens et de nos associés.



Souligner continuellement l'apport et les réalisations de nos gens



Continuer de former nos gens



Renforcer toujours plus la confiance et la transparence



Chez BDO Canada, **nous avons à cœur de bâtir un milieu de travail inclusif** où tous peuvent apprendre, innover et exercer une influence positive. Comme dirigeante responsable des talents et de la culture, je travaille avant tout à créer un environnement qui met en valeur la diversité des points de vue, facilite la collaboration et **permet à chaque personne d’atteindre son plein potentiel**. Nos programmes de perfectionnement professionnel, nos modèles de travail flexibles et nos initiatives en matière de mieux-être **fournissent à nos gens les ressources et les moyens nécessaires pour s’épanouir**, tant sur le plan professionnel que personnel. En cultivant un sentiment d’appartenance et une dynamique de croissance continue, nous renforçons non seulement notre cabinet, mais également les collectivités que nous servons. Ce faisant, nous façonnons un avenir durable et prospère pour tous.



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

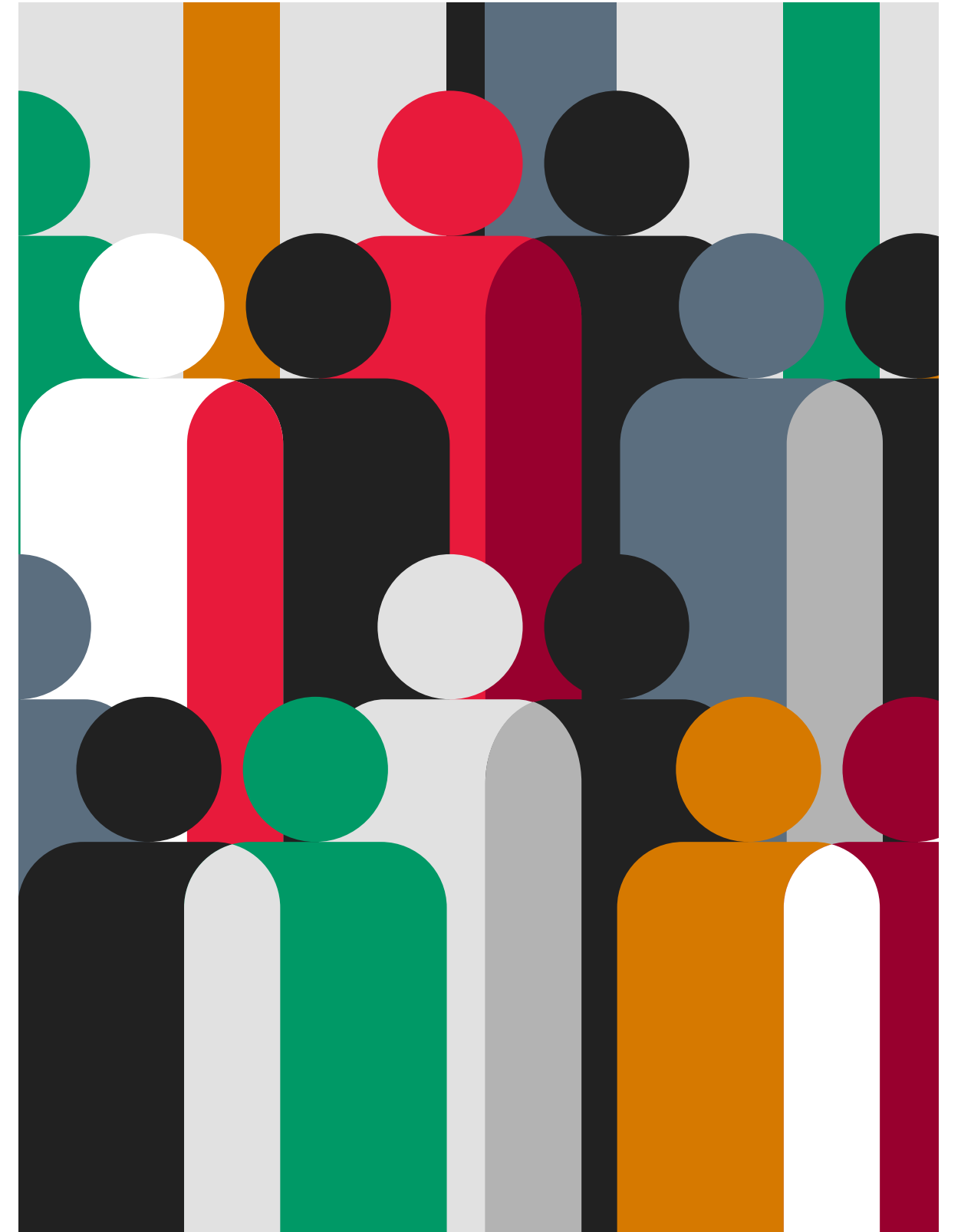
# Représentation. Respect. Perspectives.

Chez BDO Canada, l'équité, la diversité, l'inclusion et l'accessibilité ne sont pas simplement l'objet d'initiatives de circonstance. Elles représentent l'essence même de notre identité ainsi qu'un moyen de prospérer. Nous nous engageons à favoriser un milieu de travail où chaque personne se sent véritablement à sa place et où les différences sont considérées comme des leviers de croissance et d'innovation.

Notre engagement à l'égard de la diversité, de l'équité, de l'inclusion et de l'accessibilité est profondément enraciné dans notre culture. Il nous guide dans notre démarche pour attirer les employés talentueux, les soutenir et les aider à progresser. En favorisant l'inclusion à tous les échelons, nous sommes mieux à même d'offrir un service hors pair aux clients et d'exercer une influence concrète dans les collectivités que nous servons.

Cette année, nous avons poussé plus loin notre engagement en ajoutant des données sur l'appartenance raciale de nos gens et de nos associés à celles que nous recueillons sur la diversité, l'équité, l'inclusion et l'accessibilité. Nous avons donc un meilleur portrait de la représentation au sein de notre cabinet et des améliorations à apporter.

Nous voulons que notre cabinet reflète la diversité des perspectives et des parcours des personnes qui nous entourent, qu'il offre un milieu où chacun peut réussir et où l'authenticité est non seulement la bienvenue, mais mise en valeur.





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

Notre engagement à l'égard de la diversité, de l'équité, de l'inclusion et de l'accessibilité s'appuie sur un leadership solide et fait l'objet d'une supervision stratégique.

Notre Conseil consultatif national en matière de diversité, d'équité, d'inclusion et d'accessibilité joue donc un rôle crucial dans l'avancement de nos priorités sur ce plan. Il voit à ce qu'y soient consacrés le soutien et les ressources nécessaires. Chaque pilier de la diversité, de l'équité, de l'inclusion et de l'accessibilité est chapeauté par un parrain faisant partie de l'équipe de la haute direction qui assure l'appui de cette dernière et qui travaille activement à promouvoir les objectifs du pilier ainsi qu'à éliminer les obstacles au progrès.

- Peuples autochtones
- Personnes handicapées
- Fierté
- Groupes racisés
- Femmes

## Voici les axes prioritaires de notre Conseil consultatif national en matière de diversité, d'équité, d'inclusion et d'accessibilité :



### Apprentissage et sensibilisation

Faire en sorte que tous comprennent mieux ce que vivent les personnes s'identifiant aux groupes représentés par nos piliers de diversité, d'équité, d'inclusion et d'accessibilité. Le conseil consultatif fait entendre diverses voix à l'échelle du cabinet et soutient l'inclusion grâce à l'éducation, à la présentation de récits et au dialogue.



### Mentorat et parrainage

Développer les programmes de mentorat et de parrainage pour aider les membres des groupes sous-représentés à faire progresser leur carrière. Cet axe comprend la création de relations de mentorat, l'accès à des occasions de croissance sur les plans personnel et professionnel, le renforcement de l'esprit de communauté à l'échelle locale et l'établissement de bassins de talents.



### Représentation et inclusion

Accroître la représentation des membres de la diversité et renforcer le sentiment d'appartenance au sein du cabinet. Cette démarche passe par la célébration d'événements culturels, la mise en valeur de la diversité des talents et l'égalité des chances pour tous les employés.



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



En tant que cabinet d'envergure mondiale, **nous respectons les normes les plus élevées** pour créer un milieu de travail où chaque personne est incluse et peut s'épanouir en toute sécurité. En faisant en sorte que tous les membres de notre équipe se sentent à leur place, **nous leur permettons de rester fidèles à ce qu'ils sont**. Ils peuvent ainsi se démarquer en mettant à profit leur expérience et leurs perspectives uniques sans se heurter à des obstacles.

# Célébrer la diversité, l'équité, l'inclusion et l'accessibilité

Tout au long de l'année, nous tenons des activités mettant à l'honneur la diversité, l'équité, l'inclusion et l'accessibilité. Qu'il s'agisse de discussions éclairantes ou de la présentation de récits captivants, chacune suscite le dialogue, nous amène à approfondir une question et renforce les liens qui nous unissent. Nous nous devons de créer des espaces où chaque voix compte et où l'histoire de chacun est mise en valeur.

## Webdiffusions à l'échelle du cabinet

### Mois de l'histoire des Noirs 22 février 2024

En 2024, l'événement en direct ayant pour thème Faire partie des réseaux d'influence présentait une impressionnante brochette de conférenciers, dont la Dre Chika Stacy Oriuwa, médecin accomplie, poète spécialiste de la création orale et défenseure des populations racisées et marginalisées. Il mettait aussi en vedette Nkechi Nwafor-Robinson, fondatrice et présidente-directrice générale d'Empowered in My Skin Inc., ainsi qu'auteure, culturiste professionnelle, animatrice de balado et conférencière inspirante. La Dre Oriuwa et M<sup>me</sup> Nwafor-Robinson nous ont fait part de stratégies concrètes en matière de leadership transformateur, de santé mentale et de mieux-être. Elles ont également présenté des façons de favoriser le changement pour bâtir un avenir plus équitable et inclusif pour tous.

### Journée internationale des femmes 7 mars 2024

Pour la troisième année consécutive, nous avons remis les prix Women in Search of Excellence (WISE), soulignant les réalisations remarquables des femmes de BDO Canada qui font progresser l'excellence, l'esprit d'initiative et l'authenticité au sein du cabinet comme ailleurs. Sarah Hawco, ancienne employée de BDO, a livré un témoignage inspirant sur la résilience, la force et la détermination dans lesquelles elle a su puiser pour surmonter des difficultés personnelles.

### Sensibilisation à la santé mentale 16 mai 2024

Nous savons qu'il est important de prendre soin de sa santé mentale. À l'occasion de notre webdiffusion annuelle, nous avons donc invité Kelli Chu, de l'organisme Unsinkable, à venir nous parler de la façon de surmonter les épreuves. De plus, nous avons mis en lumière l'importance de la compassion au travail, en plus de présenter des stratégies et des conseils pour préserver sa santé mentale ainsi que les ressources accessibles. Notre cabinet attache une grande importance à la bienveillance, y compris envers soi-même, et fait de la santé mentale et du bien-être une priorité.

### Célébration de la Saison de la Fierté 15 août 2024

Les gens de BDO Canada de tout le pays se sont réunis pour écouter la célèbre drag queen canadienne Priyanka parler de son parcours et expliquer ce que signifie, pour elle, être pleinement authentique au travail. Dans un échange avec l'associée directrice, Services en fiscalité, et marraine du pilier de la Fierté au sein de l'équipe de la haute direction, Rachel Gervais, Priyanka nous a fait part de son expérience, de l'évolution de sa propre identité et du rôle qu'a joué sa positivité inébranlable dans son cheminement.

Les employés de BDO Canada ont aussi eu le plaisir d'assister à une prestation d'AnnaLynne Mokho, drag queen de la Saskatchewan ayant été sacrée *Lip Sync Assassin* de Saskatoon en 2023.

De plus, les deux chefs du pilier de la Fierté ont présenté leurs réflexions sur l'authenticité et ont donné à cet événement une ambiance festive sous le signe de l'inclusion.

### Journée nationale de la vérité et de la réconciliation 23 septembre 2024

Nous nous sommes réunis virtuellement pour souligner la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation, maintenant ainsi ce thème au cœur de nos discussions. Nous avons eu l'honneur d'accueillir Mike Downie, cofondateur du Gord Downie & Chanie Wenjack Fund, et Bob Watts, membre des Premières Nations mohawk et ojibwée. Ce dernier a grandement contribué aux travaux de la Commission de vérité et réconciliation du Canada, en plus de jouer un rôle actif au sein de l'Assemblée des Premières Nations. Mike et Bob ont parlé du travail de la fondation et de leur propre expérience concernant la réconciliation. L'événement visait aussi à présenter les prochaines étapes du parcours de BDO Canada en matière de vérité et de réconciliation ainsi que les ressources accessibles aux gens qui veulent apporter leur contribution.

### Mois national de la sensibilisation à l'emploi des personnes handicapées 15 octobre 2024

Nos gens se sont réunis pour souligner le Mois national de la sensibilisation à l'emploi des personnes handicapées, occasion de mettre en valeur l'apport des personnes handicapées et de promouvoir leur inclusion en milieu de travail. Notre conférencier invité, Marco Pasqua, a remis en question les idées reçues sur l'embauche de personnes handicapées et a expliqué qu'il est important qu'elles aient pleinement accès à l'emploi. Son parcours personnel est la preuve qu'une personne n'est pas définie par sa situation, mais plutôt renforcée par celle-ci.

Lors de la table ronde sur la neurodiversité ayant suivi le discours d'ouverture, des employés de BDO Canada nous ont fait part de leur expérience et de leur cheminement de carrière en tant que personnes neurodivergentes. Ils ont proposé des moyens de favoriser une culture de sensibilisation et d'acceptation de la neurodiversité en milieu de travail.



## Portrait de la diversité

Fidèles à notre engagement à créer un milieu de travail inclusif et équitable, nous valorisons la diversité culturelle et linguistique au sein de nos équipes. Une telle pluralité de perspectives améliore la dynamique d'équipe et la collaboration entre gens de diverses cultures, ce qui mène à des solutions novatrices pouvant être déployées à l'échelle mondiale.

61

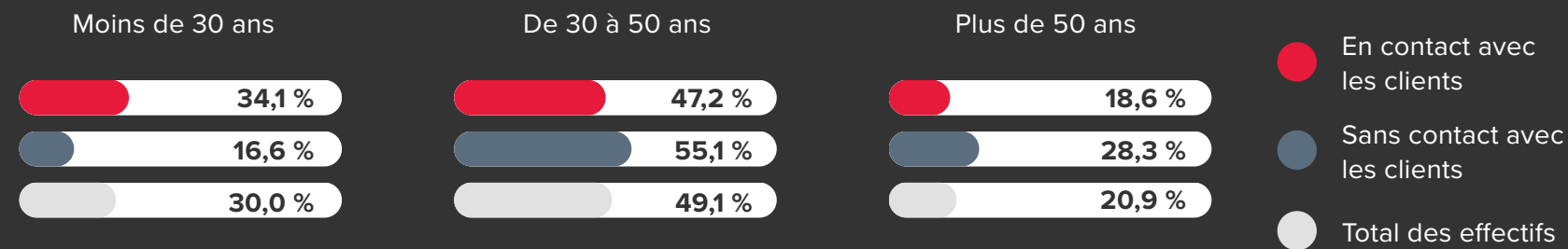
langues différentes sont parlées par nos gens :

anglais, français, chinois, hindi, espagnol, pendjabi, arabe, ourdou, russe, tagalog, portugais, coréen, goujarati, allemand, italien, vietnamien, japonais, perse, bengali, ukrainien, tamoul, télougou, turc, grec, afrikaans, marathi, serbe, roumain, hébreu, malayalam, polonais, yoruba, néerlandais, népalais, bulgare, sindhi, albanais, hongrois, arménien, croate, indonésien, créole haïtien, azerbaïdjanais, dari, amharique, pachto, kannada, laotien, finnois, tchèque, somali, singhalais, bosniaque, thaïlandais, suédois, irlandais, khmer, danois, tadjik, slovaque, birman.

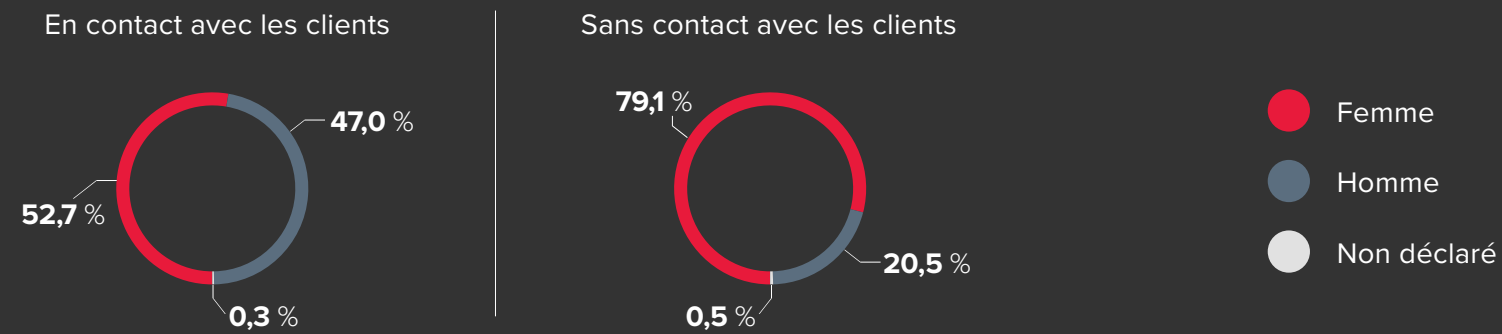
[Consultez l'annexe C pour connaître la répartition détaillée de notre effectif selon l'âge et le genre, et obtenir des données relatives à l'embauche, à l'attrition et aux promotions.](#)

# Portrait de la diversité

Données sur la diversité selon le genre et l'âge de nos employés et associés en contact ou non avec les clients pour 2024.\*

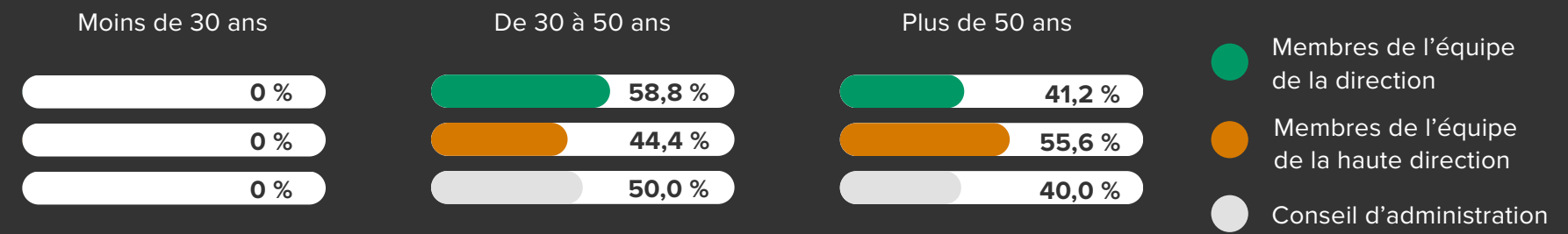


**Illustration 3.** Environ 30 % de nos employés ont moins de 30 ans, 50 % ont entre 30 et 50 ans et 20 % ont plus de 50 ans. Dans la tranche d'âge des 30 à 50 ans, la répartition entre le personnel en contact avec les clients et celui affecté aux tâches internes est quasi équivalente. Les moins de 30 ans sont plus nombreux à servir la clientèle, tandis que les plus de 50 ans exercent principalement des fonctions sans interaction avec elle.

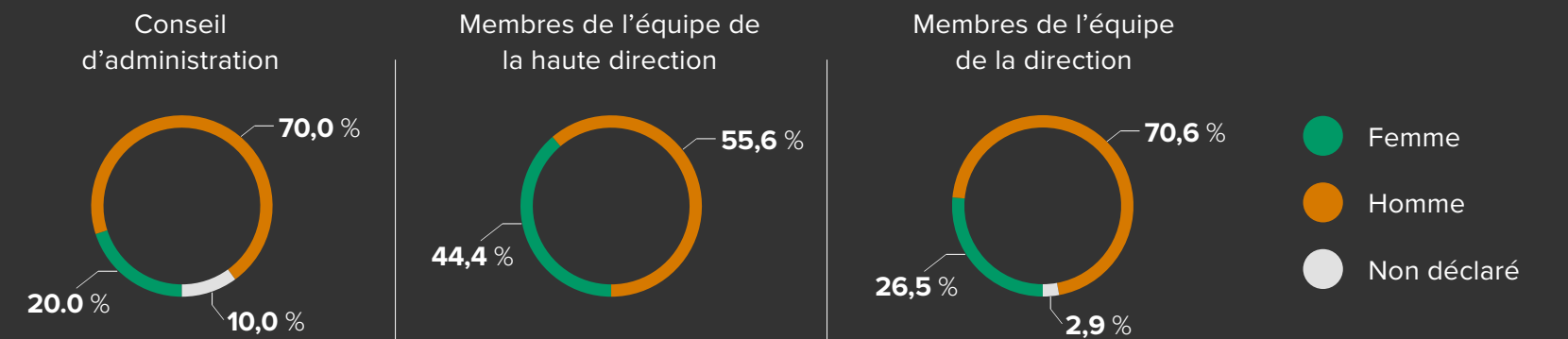


**Illustration 4.** Environ 53 % des employés en contact avec les clients s'identifient comme des femmes, alors que 47 % s'identifient comme des hommes. Parmi les employés qui ne sont pas en contact avec les clients, environ 79 % s'identifient comme des femmes, tandis que 20 % s'identifient comme des hommes.

Données sur la diversité selon le genre et l'âge de nos principaux organes directeurs pour 2024.\*



**Illustration 5.** Aucun membre du conseil d'administration, de l'équipe de la haute direction ou de l'équipe de la direction du cabinet n'est âgé de moins de 30 ans. Les personnes âgées de 30 à 50 ans représentent environ 50 % de notre conseil d'administration, 44 % de notre équipe de la haute direction et 59 % de notre équipe de la direction. Les personnes âgées de plus de 50 ans représentent 40 % du conseil d'administration, 56 % de l'équipe de la haute direction et 41 % de l'équipe de la direction.



**Illustration 6.** Parmi les membres du conseil d'administration, 20 % s'identifient comme des femmes et 70 %, comme des hommes. Au sein de l'équipe de la haute direction, 44 % des membres s'identifient comme des femmes et 56 %, comme des hommes. De plus, 26 % des membres de l'équipe de la direction s'identifient comme des femmes et 71 %, comme des hommes.

\* Le pourcentage total n'équivaut pas à 100 %, car certaines personnes n'ont pas indiqué leur âge ou leur genre.

# Pilier Peuples autochtones

## Notre engagement à l'égard de la réconciliation

« Notre cabinet suit un parcours transformateur vers la vérité et la réconciliation. En saluant la sagesse, la résilience et le courage des personnes qui nous ont précédés, nous endossons la responsabilité de bâtir un avenir reposant sur la compréhension et la guérison. Notre engagement à l'égard de la réconciliation exige de l'humilité, de l'empathie et de la sincérité. Dans cet esprit, nous prenons des mesures concrètes, établies à partir de conversations constructives avec les chefs de notre pilier Peuples autochtones et des conseillers externes.



**Bruno Suppa**  
PDG



**Mike Abbott**  
Associé directeur, Marchés et secteurs, et parrain du pilier Peuples autochtones

## Indspire

En 2024, notre comité directeur des peuples autochtones et les membres de notre pilier Peuples autochtones ont établi un partenariat avec Indspire. Une équipe de BDO Canada a ainsi assisté à la cérémonie annuelle de remise des prix soulignant l'excellence autochtone. De plus, grâce à notre participation au programme de bourses d'études Bâtir un avenir meilleur d'Indspire, nous offrons un appui à dix étudiants et contribuons à former la prochaine génération de leaders autochtones.



Création artistique de [Design de Plume](#)

## Éducation et sensibilisation

- Le 30 septembre, nous avons souligné la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation. À cette occasion, nous avons fermé tous nos bureaux pour que nos gens puissent participer aux activités éducatives et culturelles organisées partout au Canada.
- Lors d'une formation de sensibilisation culturelle offerte par le cabinet de services-conseils Indigenous Treaty Partners, les membres de notre équipe de la direction ont pu approfondir leur connaissance de l'histoire, des traditions et des perspectives autochtones, ce qui les aidera à renforcer l'inclusion et le respect en milieu de travail.
- À l'occasion du Mois national de l'histoire autochtone et de la Journée nationale des peuples autochtones, nous avons collaboré avec imagineNATIVE, plus important présentateur de contenu autochtone au monde, pour proposer à nos gens un programme de courts métrages autochtones.
- Nous nous sommes associés à Design de Plume, agence de graphisme autochtone appartenant à des femmes, pour créer du contenu visuel qui met en valeur les savoirs autochtones et illustre notre engagement commun à l'égard de la vérité, du respect et de la réconciliation.
- Tout au long de l'année, nous avons organisé des rencontres pour parler de romans, d'œuvres de non-fiction et de balados afin que nos gens découvrent des auteurs et des animateurs autochtones de talent.

# Pilier Personnes handicapées

## Progrès dans le cadre de notre Plan d'accessibilité

En 2024, nous avons travaillé activement à améliorer l'accessibilité et à concrétiser les engagements énoncés dans notre Plan d'accessibilité 2023-2028. Voici nos principales réalisations :

- Au cours d'une consultation s'étant déroulée sur deux semaines, nous avons sollicité l'avis de nos employés et de nos clients pour orienter nos plans et valider les progrès accomplis.
- Une équipe interfonctionnelle a amélioré le formulaire de demande de mesures d'adaptation et le processus connexe afin que nous puissions évaluer plus efficacement les besoins des employés.
- L'équipe de recrutement de talents s'est dotée d'un sous-comité formé d'employés ayant suivi une formation sur le recrutement inclusif offerte par l'Université Wilfrid-Laurier.
- Notre équipe de conception a lancé un portail axé sur la vidéo qui offre des ressources sur la création de contenu accessible. Elle a également fait appel à notre équipe d'accessibilité pour améliorer encore davantage nos documents et nos publications dans les médias sociaux.
- Nous avons intégré à notre site Web un formulaire de rétroaction en format accessible. Les clients et les membres du public peuvent ainsi nous donner leur avis sur nos services, y compris sur la navigation dans notre site.
- Nous avons amorcé des discussions sur l'accessibilité de nos outils et sites internes dans le cadre de notre stratégie en matière de TI.
- Notre centre de ressources interne sur la marque propose désormais des recommandations sur la création de documents de présentation accessibles ainsi qu'une palette de couleurs approuvées.
- De concert avec des spécialistes à l'échelle du cabinet, notre Service en matière d'apprentissage et de perfectionnement a lancé un nouveau cours de sensibilisation à l'accessibilité.\*



Tous les employés de BDO Canada doivent suivre le cours *Promouvoir l'accessibilité : Concevoir pour favoriser l'inclusion et l'autonomisation*. Ce cours fondé sur les recommandations de la *Loi canadienne sur l'accessibilité* amène les employés de tous les échelons à comprendre les principes de l'accessibilité sous trois angles :

- Il démontre en quoi l'accessibilité pour tous est importante et présente des cadres juridiques, des termes clés et des données éclairantes. En comprenant l'importance de l'accessibilité, chaque membre de l'équipe prend conscience de son rôle dans la création d'un milieu inclusif.
- Il présente les modèles théoriques du handicap, les stratégies liées aux mesures d'adaptation et les techniques de communication efficace. L'objectif est d'amener les participants à communiquer avec leurs collègues et leurs clients handicapés de façon efficace tout en faisant preuve d'empathie à leur égard.
- Le cours montre comment intégrer les principes de l'accessibilité aux politiques et aux pratiques de BDO Canada pour créer un milieu plus inclusif. En plaçant l'accessibilité au cœur de notre culture organisationnelle, nous veillons à ce que nos pratiques et nos politiques donnent à chaque personne les moyens de réussir.

## Favoriser l'inclusion par l'innovation et le sport

- L'Institut national canadien pour les aveugles a invité BDO Canada à prendre part à un projet de collaboration. Un membre du pilier Personnes handicapées a ainsi fait l'essai des lunettes de Meta et a ensuite donné son avis sur leur utilité au travail pour les personnes ayant une déficience visuelle. Le projet visait avant tout à combattre les préjugés et à changer la perception négative à l'égard de la réussite professionnelle de ces personnes.
- Des membres de l'équipe de BDO Canada ont participé au Hoopfest, tournoi de basketball en fauteuil roulant qui permet à des employés d'entreprises et à des gens du milieu communautaire de découvrir les sensations fortes que procure ce sport. Les fonds recueillis ont servi à financer des programmes de basketball en fauteuil roulant à l'échelle du Canada.



## Pilier de la Fierté

C'est avec enthousiasme que nous annonçons notre partenariat avec Fierté au travail Canada, organisme phare qui œuvre à l'inclusion des personnes 2SLGBTQIA+ dans les milieux professionnels.

Par le dialogue, l'éducation et le leadership éclairé, Fierté au travail Canada aide les employeurs canadiens à créer des milieux de travail où tous les employés sont mis en valeur, peu importe leur expression de genre, leur identité de genre ou leur orientation sexuelle.

Notre partenariat avec Fierté au travail Canada marque une étape importante dans notre démarche pour accroître la diversité, l'équité, l'inclusion et l'accessibilité au sein de notre cabinet. Il cadre avec notre mission globale, soit générer des changements sociaux positifs et accroître l'inclusion dans les collectivités. Ensemble, nous travaillons à bâtir un milieu de travail où la diversité est une richesse, où l'inclusion est une évidence et où chaque personne peut s'épanouir pleinement.

## Défiler avec fierté

En 2024, nous avons eu l'honneur de participer à trois défilés de la Fierté au Canada : à Toronto et à London, en Ontario, ainsi qu'à Calgary, en Alberta. En défilant ensemble, nous avons porté haut les couleurs de la Fierté, célébrant l'amour sous toutes ses formes, la diversité et la force des liens.

# Pilier Groupes racisés

## Écouter et apprendre

L'équipe de ce pilier a tenu des séances de discussion internes afin de mieux cerner les enjeux prioritaires auxquels les personnes racisées de notre communauté sont confrontées.

Les observations tirées de ces échanges nous ont aidés à choisir les thèmes de mentorat pour 2024.

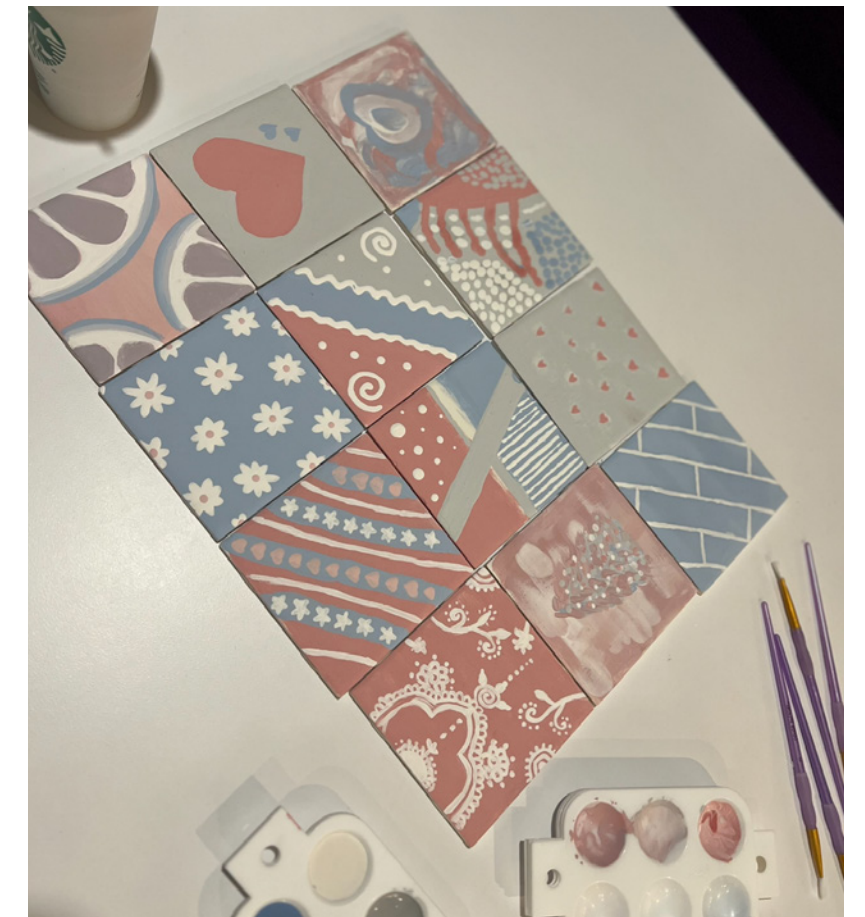
Nous avons mis en œuvre un programme de mentorat destiné aux groupes racisés qui prévoyait six séances en petits groupes animées par des associés et qui portait sur des sujets comme les suivants :

- Améliorer son aptitude à communiquer
- Bien se conduire en milieu professionnel
- Créer des réseaux solides et des communautés de soutien
- L'importance de la santé mentale
- Préparer le prochain chapitre de sa carrière
- Composer avec le syndrome de l'imposteur

## Célébrer ensemble et tisser des liens

Dans un esprit de rapprochement et pour continuer à démontrer l'importance de la diversité, de l'équité, de l'inclusion et de l'accessibilité, nous avons organisé quatre activités en collaboration avec des bureaux locaux :

- À Vancouver et à London, nous avons célébré Diwali, la fête des lumières, qui symbolise la joie, la prospérité et les nouveaux départs.
- À Ottawa, nous avons joué à un jeu-questionnaire et dégusté des plats de diverses cultures.
- À Toronto, nous avons peint une mosaïque collective dans laquelle la combinaison harmonieuse de chaque pièce représente la richesse de notre diversité.



# Pilier Femmes

## Prix Women in Search of Excellence (WISE)

Pour rendre hommage aux six premières femmes associées de BDO Canada, nous avons perpétué la tradition en soulignant l'apport de femmes inspirantes. En 2024, un nombre record de candidatures a été soumis pour les prix WISE. Cet engouement exceptionnel témoigne des réalisations remarquables et de la contribution inestimable des femmes au sein de notre cabinet. Les lauréates ont été mises à l'honneur lors des célébrations de la Journée internationale des femmes en raison de leur contribution à l'excellence au sein de BDO et dans leurs collectivités :



Lauréates, de gauche à droite : Chantal Cousineau, Emily Heinrich, Winnie Phung, Elizabeth Tkachuk, Heather Jack et Ashley Slobodian.

# Pleins feux sur : les séances de mentorat pour les femmes

**80** séances en petits  
groupes animées  
par des femmes

**30<sup>+</sup>** sujets

**1 200** participantes

## Femmes architectes de succès

Chez BDO Canada, nous appuyons les dirigeantes à chaque étape de leur parcours grâce au programme de services Femmes architectes de succès. En tant que premier cabinet de services professionnels au Canada à offrir des solutions-conseils aux dirigeantes d'entreprises, nous avons une équipe entièrement composée de femmes négociatrices, pionnières et professionnelles de la finance qui contribuent à accroître la place des entreprises détenues par des femmes sur le marché.

Dans le but de favoriser le réseautage entre cadres supérieures accomplies, l'équipe de notre programme de services Femmes architectes de succès a tenu le sommet Accélérer son élan à l'échelle nationale. Figuraient parmi les participantes à cet événement diverses leaders des secteurs des services bancaires, de la fabrication, de l'automobile, des technologies, de l'agriculture et des services professionnels.



**Nous offrons à nos dirigeantes tout le soutien nécessaire à leur réussite, puisque nous avons à cœur de les voir s'épanouir pleinement.** À cette fin, nous nous appuyons sur notre solide équipe en place et notre plan clairement établi.



**Lorraine Walker**  
Associée et chef  
du pilier Femmes

# Santé et bien-être

Nous demeurons résolus à investir dans des programmes et des initiatives qui fournissent à nos employés des outils pour atteindre leurs objectifs liés à la santé physique, mentale et financière.

Notre mission consiste à fournir à nos gens les ressources nécessaires pour qu'ils puissent :

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

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

Écouter les commentaires des employés et y donner suite est un aspect fondamental de notre programme de santé et bien-être. Nous sollicitons activement des suggestions d'amélioration, que ce soit au moyen de nos sondages réguliers ou de notre plateforme AideMoi, qui permet de recueillir des commentaires tout au long de l'année. De plus, notre Service des ressources humaines revoit régulièrement nos offres en matière de santé et bien-être pour veiller à ce qu'elles continuent de répondre aux besoins de notre personnel.



# Bonification des programmes de bien-être



En 2024, nous avons considérablement amélioré plusieurs de nos programmes de bien-être pour que tous nos employés profitent d'un régime d'avantages sociaux abordable, accessible et inclusif, et puissent placer leur mieux-être au cœur de leurs priorités.

Les changements apportés reflètent notre volonté d'offrir une expérience talent unique, conformément à la mission et aux valeurs du cabinet :

- **Amélioration du régime d'avantages sociaux :** Parmi les changements apportés au régime en 2024 figurent les avantages de base entièrement financés, la flexibilité accrue dans le choix des options de même que la bonification des garanties d'assurance vie et d'assurance invalidité ainsi que de la couverture des soins paramédicaux. Les améliorations apportées à notre régime d'épargne-retraite renforcent également le soutien financier à long terme.
- **Nouvelle politique relative aux soins en fin de vie :** Après avoir pris connaissance des commentaires de nos employés, nous avons adopté une politique relative aux soins en fin de vie pour apporter de l'aide aux gens devant s'occuper d'un membre de leur famille en phase terminale. Nous savons que prendre soin d'un proche en fin de vie est un immense défi, et nous tenons à soutenir nos gens dans de telles circonstances.
- **Centre de ressources sur les congés de maternité, parental et d'adoption :** Notre programme de congés de maternité, parental et d'adoption vise à offrir une expérience positive et inclusive qui répond aux besoins de nos gens tout au long d'un parcours transformateur : avant le congé, pendant le congé et au retour. Ce nouveau site fournit des outils et des ressources pour chacune des étapes. Il se fonde sur les principes suivants :
  - **Communication** – Invitation à communiquer de façon transparente les plans ou les changements
  - **Connexion** – Maintien du contact avec le milieu de travail
  - **Souplesse** – Collaboration pour favoriser la compréhension des besoins
  - **Soutien** – Ressources d'apprentissage et de soutien pour faciliter les transitions

Tout au long de 2025, nous reverrons nos offres et explorerons de nouvelles avenues pour atteindre notre objectif, soit fournir à nos gens le soutien le plus accessible et le plus inclusif qui soit en matière de mieux-être.

# Programmes de remboursement des employés

Dans le cadre des programmes suivants, nous offrons du soutien financier pour contribuer à la santé, au mieux-être et à la réussite des employés :



- **Remboursements au titre du programme de santé et mieux-être** – Les employés peuvent demander le remboursement de leurs dépenses liées au conditionnement physique, au mieux-être, à l'équipement de bureau à domicile, aux soins aux personnes âgées et autres adultes, à la garde d'enfants en cas d'urgence, aux cours prénataux et à la planification financière jusqu'à concurrence d'un montant annuel maximal.



- **Remboursement des dépenses liées à des activités personnelles** – Ce programme offre aux employés un remboursement imposable des frais liés à des activités personnelles. Ils ont ainsi l'occasion de faire ce dont ils ont toujours rêvé : voyages (billets d'avion, hébergement ou autres dépenses connexes), événements (spectacles, concerts, événements sportifs, etc.), activités de loisir (zoos, expositions scientifiques, musées, etc.), expériences culinaires, traitements d'hydrothérapie et cours (cuisine, danse, etc.).

# Santé mentale

La santé mentale joue un rôle fondamental dans l'épanouissement personnel et la réussite professionnelle. C'est pourquoi nous offrons à nos gens des programmes complets de soutien, des ressources et des initiatives qui leur permettent de faire de leur santé mentale une priorité et d'obtenir les soins dont ils ont besoin. Nous avons créé un centre de ressources en santé mentale regroupant tout ce que nous mettons à leur disposition :

- Nous offrons une prestation pour les soins liés à la santé mentale financée par le cabinet, accessible à tous les employés et à leur famille. Comme le coût des services peut être élevé, nous mettons tout en œuvre pour éliminer cet obstacle à l'obtention d'aide professionnelle.
- Notre programme d'aide aux employés et à la famille est un excellent complément à la prestation pour les soins liés à la santé mentale. Les employés ont ainsi accès gratuitement à du counseling à court terme auprès de professionnels de leur région pouvant les aider pour tout ce qui concerne la santé mentale.
- Nous proposons de la formation sur divers aspects de la santé mentale, sous différentes formes (vidéos, cours, résumés de livres, etc.).
- De l'aide externe en santé mentale est également accessible à partir de notre centre de ressources :
  - Programme Ça va pas aujourd'hui, offert en ligne au moyen d'un portail de ressources et d'outils faisant la promotion de la santé mentale et sensibilisant les gens à l'importance d'en prendre soin au travail comme à la maison;
  - Soins de santé virtuels, notamment de l'aide en santé mentale;
  - Thérapie cognitivo-comportementale, pour laquelle un tarif préférentiel est offert et dont les coûts peuvent être remboursés dans le cadre du régime d'avantages sociaux du cabinet;
  - Autres ressources en santé mentale, comme le programme Construire notre résilience par BEACON, des vidéos pour faire une pause mentale et physique, le site HeadsUpGuys et des ressources communautaires;
  - Formations en santé mentale offertes gratuitement aux responsables du personnel grâce au partenariat conclu avec un fournisseur d'avantages sociaux.

## Pleins feux sur : notre événement de sensibilisation à la santé mentale

### Mai 2024

- La conférencière invitée, Kelli Chu, a livré un témoignage émouvant sur les épreuves qui ont ébranlé sa santé mentale à la suite d'un grave accident et la façon inspirante dont elle a appris à surmonter les imprévus de la vie.
- Au cours d'une table ronde, trois employés de BDO Canada ont échangé sur leurs habitudes pour préserver leur santé mentale. Ils ont aussi présenté des moyens par lesquels les dirigeants peuvent favoriser la participation de leur équipe à des initiatives communautaires axées sur le mieux-être et la compassion, et prendre soin d'eux-mêmes avec bienveillance tout en remplissant leur rôle.

# 1 393

participants parmi  
nos employés

# Développer des compétences pour relever les défis de demain

Le Service en matière d'apprentissage et de perfectionnement de BDO Canada s'appuie sur une vision novatrice qui redéfinit la façon de guider nos gens dans leur perfectionnement, de favoriser la croissance du cabinet et d'accompagner nos clients.

En plus de promouvoir une culture d'apprentissage continu, nous nous faisons un point d'honneur d'offrir des occasions de perfectionnement exceptionnelles afin que nos employés puissent s'épanouir tant sur le plan professionnel que personnel. En combinant formation structurée, apprentissage au contact des autres et expérience pratique, nous outillons nos équipes de sorte qu'elles puissent répondre aux besoins de demain tout en maintenant notre rendement élevé.

S'appuyant sur le principe de l'apprentissage continu, notre Service en matière d'apprentissage et de perfectionnement veille au développement des compétences de pointe qui mèneront nos gens et notre cabinet vers la réussite durable.



# Objectifs d'apprentissage et de perfectionnement



**Créer et offrir des programmes d'apprentissage complets** pour que nos gens acquièrent dès aujourd'hui les compétences essentielles de demain et pour renforcer l'expertise spécialisée.

**Maintenir des normes élevées en nous assurant que nos initiatives d'apprentissage et de perfectionnement sont accessibles, inclusives et conformes** aux exigences réglementaires et sectorielles.

**Actualiser et enrichir continuellement notre répertoire de formations** selon les tendances du marché, l'évolution des technologies et les besoins changeants du cabinet. Grâce à cette démarche proactive, nos gens ont accès à des ressources d'apprentissage à jour et de grande qualité. Ils peuvent donc tirer profit des technologies de pointe, s'adapter aux changements du marché ainsi qu'aux besoins des clients, et faire croître notre cabinet.

## Promouvoir une culture de l'apprentissage continu

- Cultiver chez nos gens le désir d'apprendre continuellement en leur donnant accès à un éventail de solutions répondant à leurs divers besoins, peu importe où ils en sont dans leur carrière.
- Proposer des programmes de perfectionnement sur mesure et des cours à inscription libre pour offrir aux employés de tous les échelons un accès égal aux activités d'apprentissage et un soutien individuel.



## Soutenir le perfectionnement en leadership et l'avancement professionnel

- Investir dans des programmes de perfectionnement en leadership pour entretenir un bassin de talents d'exception prêts à jouer un rôle stratégique au sein du cabinet.
- Former les dirigeants et associés de demain en les aidant à nouer des partenariats en interne comme en externe. Voici certaines des mesures prises à cette fin :
  - Lancement d'une académie de leadership de calibre mondial offrant aux associés des stratégies novatrices et des perspectives éclairées pour exceller aux plus hauts échelons;
  - Amélioration continue de notre programme d'apprentissage interne en l'arrimant au processus d'admission des associés, ce qui comprend le Programme de perfectionnement des directeurs principaux et le sommet connexe ainsi que le Programme pour les futurs dirigeants;

- Renforcement des compétences de nos dirigeants les faisant profiter d'un accompagnement en interne ainsi que formation d'associés et d'accompagnateurs excellent dans leur rôle grâce au programme de leadership pour les associés offert de concert avec l'équipe de l'académie de l'encadrement des talents.

## Mesurer et accroître les retombées

- Peaufiner les indicateurs en fonction desquels nous évaluons l'efficacité des initiatives d'apprentissage et de perfectionnement, en veillant à ce qu'elles produisent des résultats mesurables et contribuent à la croissance individuelle et à celle du cabinet.
- Communiquer régulièrement les résultats des initiatives d'apprentissage à la haute direction et aux associés des gammes de services pour en évaluer les répercussions sur l'engagement des employés et le rendement du cabinet, et utiliser ces informations pour améliorer continuellement notre stratégie d'apprentissage et de perfectionnement.

## Intégrer l'apprentissage à la stratégie du cabinet

- Arrimer les programmes d'apprentissage à nos objectifs stratégiques pour que chacune des initiatives d'apprentissage et de perfectionnement contribue directement à la vision du cabinet et en améliore le rendement global.
- Favoriser la collaboration interfonctionnelle de sorte que l'apprentissage se fasse tout naturellement au quotidien et que le perfectionnement professionnel soit bien ancré dans la culture du cabinet et renforce nos valeurs.



## Promouvoir les principes de diversité, d'équité, d'inclusion et d'accessibilité dans l'apprentissage

- Intégrer les principes de diversité, d'équité, d'inclusion et d'accessibilité dans l'ensemble des programmes d'apprentissage et de perfectionnement pour que tous les employés aient un accès équitable aux activités connexes et puissent réaliser leur plein potentiel.
- Créer des environnements d'apprentissage inclusifs qui reflètent la diversité des perspectives et des expériences au sein du cabinet pour favoriser l'innovation et la collaboration entre les équipes.

[Consultez l'annexe D, qui présente un résumé des heures consacrées à la formation de nos équipes.](#)

# Nouveaux programmes

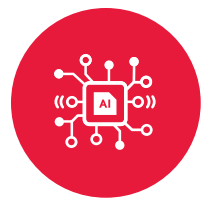
En 2024, nous avons lancé de nouveaux programmes d'apprentissage et de perfectionnement afin que nos gens améliorent leurs aptitudes à communiquer et à fournir des conseils ainsi que leur capacité à tirer profit de l'IA. En plus de contribuer à leur progression professionnelle, ces programmes leur fournissent les outils nécessaires pour générer des retombées positives, innover et assurer notre réussite à long terme.



**Atelier *Speak with Impact*** : Offert en direct sur deux demi-journées, cet atelier en petits groupes permet aux associés et aux directeurs principaux du cabinet d'améliorer leur talent d'orateur. Il vise à rehausser les capacités de communication au sein du cabinet et fournit des outils pratiques et des informations à utiliser immédiatement.



**Parcours pour devenir un conseiller de l'avenir** : Nous avons mis en place un parcours d'apprentissage numérique destiné à l'équipe des Services aux entreprises. L'objectif consiste principalement à amener les participants à voir leur rôle auprès des clients comme celui d'un conseiller qui travaille à la création de valeur.



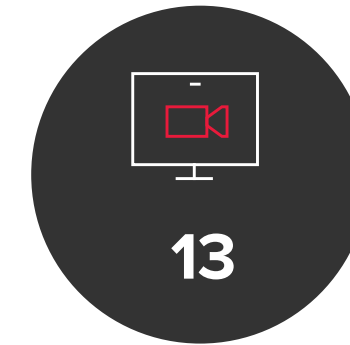
**Copilot pour Microsoft 365** : Soucieux d'améliorer la maîtrise de l'IA à l'échelle du cabinet, nous avons lancé le programme bilingue d'accès anticipé à Copilot pour Microsoft 365. Ce programme visait à intégrer l'assistance par l'IA dans la suite Microsoft Office pour que les gens développent le réflexe de l'utiliser. Les participants ont pu découvrir tout le potentiel de Copilot pour Microsoft 365, qui peut simplifier les tâches, accroître l'efficacité et améliorer la productivité.

## Pleins feux sur : le séminaire *S'outiller pour réussir*

Lancé en 2024, le séminaire *S'outiller pour réussir* propose une expérience virtuelle d'apprentissage dynamique à l'échelle nationale. Chaque séance soigneusement organisée est liée aux compétences fondamentales que nous devons développer en tant que cabinet. Cet événement destiné à l'ensemble du personnel s'est déroulé sur trois jours en juillet et portait sur trois thèmes : la réflexion stratégique, le leadership inspirant et l'IA.

Des conférenciers de renom spécialisés en leadership provenant d'établissements prestigieux, dont l'Université Harvard, ont livré leurs précieuses réflexions aux participants et leur ont présenté des stratégies novatrices de même que des idées inspirantes à mettre en pratique dans leur parcours d'excellence.

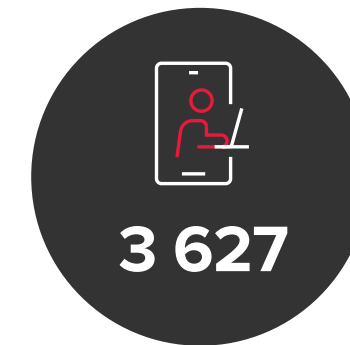
En chiffres :



séances totalisant  
11 heures d'apprentissage



présentations de  
conférenciers invités axées  
sur 3 thèmes principaux



participants en moyenne  
pendant les 3 jours



des employés ont participé  
aux séances en direct

# Vitalité communautaire et sociale

En 2024, nous avons versé plus de 3 millions de dollars aux collectivités du pays sous la forme de commandites et de dons en appui à des causes qui respectent nos valeurs et nos priorités. Cet investissement représente une hausse de plus de 29 % par rapport à 2023 et témoigne de notre engagement continu à contribuer au dynamisme des collectivités.



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

# En campagne contre la faim : Agir aujourd'hui pour un meilleur avenir.

En partenariat avec Financement agricole Canada, nous poursuivons fièrement notre programme annuel En campagne contre la faim. Depuis plus de 16 ans, nous sensibilisons la population à l'insécurité alimentaire et organisons des campagnes de financement pour éradiquer la faim.

Notre cabinet a joué un rôle déterminant dans la distribution d'aliments au sein des collectivités, contribuant ainsi à réduire l'insécurité alimentaire et à resserrer le tissu social. Au fil des ans, nous avons récolté plus de 3 millions de dollars pour fournir 8,5 millions de repas et venir en aide aux banques alimentaires du Canada dans le cadre de nos campagnes de financement dirigées par nos employés.

En 2024, nous avons recueilli 301 860 \$ en dons et plus de 9 000 kg de denrées alimentaires.

Ce soutien a profité à un éventail d'organismes de bienfaisance locaux qui luttent contre la faim. Par ailleurs, en collaboration avec Banques alimentaires Canada, nous avons mis en place un outil de dons en ligne, ce qui a mené à la collecte de plus de 56 000 \$ au profit de l'organisme.

Les employés de BDO Canada se sont mobilisés en organisant des activités aussi variées qu'audacieuses : parachutisme, kayak, courses à pied, marches, événement Amazing Race, lancers de tartes au visage, concours d'ingestion d'aliments épicés, et bien plus encore! Nous avons aussi ramassé des pommes de terre laissées dans les champs et récupéré des palettes de carottes écartées, qui auraient autrement été gaspillées, pour les livrer à des banques alimentaires du pays.

De plus, nous avons été les premiers à nous qualifier au programme de jumelage des nouveaux dons que Financement agricole Canada a mis en œuvre pour souligner la vingtième édition d'En campagne contre la faim. En 2023, nous avons récolté des dons supérieurs de 83 000 \$ à ceux de l'année précédente, pour un total de 335 000 \$. L'organisme a donc versé une somme équivalente à cette hausse, ce qui a porté la contribution de BDO en 2024 à 418 000 \$, soit 836 000 repas. Ce montant a été réparti équitablement entre Deuxième Récolte et Banques alimentaires Canada.



**Justine Hendricks**  
Présidente-directrice  
générale, Financement  
agricole Canada



**BDO lutte activement contre l'insécurité alimentaire** en participant au programme En campagne contre la faim, démontrant sa **volonté ferme d'améliorer concrètement la vie des Canadiens**. Le cabinet est un partenaire de longue date du programme et, grâce aux efforts déployés par ses employés pour éradiquer la faim, **il sert de modèle inspirant**.



**Joelle Ferreira**  
Directrice, Philanthropie,  
Banques alimentaires  
Canada



Nous sommes reconnaissants à BDO de sa **participation de longue date** au programme En campagne contre la faim pour lutter contre l'insécurité alimentaire au Canada. En plus de permettre aux personnes vulnérables d'obtenir de la nourriture, cette initiative aide les banques alimentaires à répondre aux besoins en forte croissance. **Le programme En campagne contre la faim offre aussi une précieuse occasion de sensibiliser la population à l'enjeu crucial que représente l'insécurité alimentaire au pays**. Merci du fond du cœur à tous les membres de l'équipe de BDO pour leur soutien indéfectible et leur apport important.



**Lori Nikkel**  
Directrice générale,  
Deuxième Récolte



Par son action engagée dans la lutte contre la faim, BDO change la vie des gens et renforce les collectivités. **En contribuant à la récupération d'aliments, le cabinet permet aux gens dans le besoin de bien se nourrir tout en prenant position contre le gaspillage** et ses conséquences environnementales.

# Pleins feux sur nos bureaux locaux



## CORNWALL (Ont.)

- Wendy McDonald, directrice principale, a recueilli plus de 3 300 \$ au profit de Centraide en participant à l'audacieuse activité **Going Over the Edge**, pendant laquelle ses deux enfants et elle ont descendu en rappel l'immeuble de la Corporation de gestion de la voie maritime du Saint-Laurent

## EDMONTON (Alb.)

- Collecte de 1 445 \$ au profit de la **Second Chance Animal Rescue Society** à l'occasion d'un encan silencieux, d'une exposition d'animaux virtuelle et d'un *pool* de hockey lors des séries éliminatoires
- Deux journées de bénévolat auprès de l'**Operation Friendship Seniors Society** pour venir en aide aux aînés de la ville

## RÉGION DU GRAND TORONTO (Ont.)

- Collecte de 8 000 \$ pendant la campagne Movember

## GUELPH (Ont.)

- Collecte de 650 \$ pour **Autisme Canada** lors d'un dîner-bénéfice

## LONDON (Ont.)

- Collecte de plus de 8 200 \$ au profit de **Grands Frères Grandes Sœurs** lors d'une loterie moitié-moitié organisée pendant un match de hockey des Knights de London

## MONTRÉAL (Qc)

- **Achat et livraison (par le père Noël en personne!) de 120 cadeaux** pour tous les élèves de l'école Bel-Essor, spécialisée dans les services aux enfants handicapés

## SALMON ARM (C.-B.)

- Temps consacré bénévolement au magasinage de cadeaux de Noël destinés à des familles de la région dans le cadre du programme **Adoptez une famille du Shuswap Family Centre**

## ST. JOHN'S (T.-N.-L.)

- Collecte de 2 600 \$ au profit de la **Cancer Care Foundation** lors de la marche Polka Dot Trot
- Collecte de 2 500 \$ versés à l'organisme **Grands Frères Grandes Sœurs** pour la tenue de l'événement **Aux quilles pour les enfants**

## VANCOUVER (C.-B.)

- Récolte de plus de 1 000 \$ grâce à une collecte de bouteilles au profit des organismes **Vancouver Humane Society** et **Minerva BC**



# Un engagement porteur de sens

Partout au Canada, nous appuyons un large éventail d'organismes nationaux, régionaux et locaux qui partagent nos valeurs et nos priorités. Nous commanditons des organismes à but non lucratif et de bienfaisance, des chambres de commerce, des programmes sportifs, des associations et des groupes issus de divers secteurs.

Voici certaines de nos commandites importantes de 2024 :

**Indspire** : Organisme de bienfaisance autochtone national qui appuie l'éducation des étudiants inuits, métis et des Premières Nations au moyen de bourses d'études, de mentorat et de ressources pédagogiques

**Pédaler pour la campagne YMCA Pour nos enfants** : Randonnée à vélo visant à recueillir des fonds au profit du YMCA de la région Southern Interior de la Colombie-Britannique, organisme œuvrant à l'accès de tous les enfants et familles à des programmes essentiels favorisant la santé, le développement et l'inclusion

**Gala de la Société Alzheimer du Manitoba** : Événement de financement annuel en appui à l'organisme, qui soutient les soins, l'éducation et la recherche sur la démence, tout en sensibilisant la population à cette cause partout au Manitoba

**Les Mercuriades** : Prestigieux concours d'affaires de la Fédération des chambres de commerce du Québec qui célèbre l'innovation et l'excellence dans le milieu des affaires du Québec

## COMMANDITAIRE ÉLITE DE GOLF CANADA

En tant que commanditaire Élite de Golf Canada pour les années à venir, nous finançons des tournois canadiens auxquels participent les meilleurs golfeurs du pays et de partout dans le monde. Nous tâchons également d'exercer une influence positive au moyen de programmes comme celui de First Tee – Premier départ Canada, organisme voué au développement des jeunes qui rend la pratique du golf abordable tout en offrant des expériences inclusives et enrichissantes. Les événements que nous appuyons grâce à notre commandite attirent plus de 3 000 athlètes d'ici et de l'étranger dont les niveaux de jeu varient, mais qui sont tous unis par leur amour du golf.



# Innover pour créer de la valeur

L'innovation et le développement durable vont de pair et ouvrent la voie à un avenir où la technologie et les pratiques d'affaires responsables génèrent des retombées positives à long terme. BDO Canada met tout en œuvre pour faire profiter ses clients et ses gens des avantages de l'IA, à savoir gains d'efficacité, analyses poussées et expérience numérique conviviale.



## Prix Partenaire de l'année 2024 de Microsoft Canada



Nous nous considérons généralement comme le « client zéro », c'est-à-dire que nous testons d'abord les nouveaux outils ainsi que les nouvelles technologies et idées au sein de notre cabinet avant de les proposer à nos clients. Ainsi, nos équipes sont prêtes à relever les défis de demain, nos recommandations s'appuient sur notre expérience concrète et nos clients obtiennent des solutions éprouvées.

- **Expérimentation à grande échelle** : Les équipes de nos différentes gammes de services font régulièrement l'essai des nouvelles technologies et échangent sur ce qu'elles ont appris, ce qui accélère l'adoption à l'échelle du cabinet.
- **Mobilisation des employés** : Nos gens présentent et défendent leurs idées, participent à des défis d'innovation internes et orientent la stratégie du cabinet.
- **Apprentissage appliqué** : En utilisant des outils de pointe, nos équipes acquièrent une expérience pratique qui les dote des compétences nécessaires à l'avancement de leur carrière et à la génération de retombées concrètes pour nos clients.

Notre démarche d'innovation continue d'être saluée à l'échelle nationale. Nous avons notamment remporté le prix Partenaire de l'année 2024 de Microsoft Canada en raison de notre adoption précoce de l'IA et de notre expertise dans la mise en œuvre de solutions numériques adaptées aux besoins des clients. Cette réalisation témoigne de nos investissements soutenus dans des initiatives stratégiques qui renforcent nos capacités et stimulent l'innovation.

Nous faisons le suivi de nos dépenses en recherche et développement dans le but de quantifier notre apport à l'innovation et de mettre en relief la valeur de nos investissements. En 2024, nous avons investi 5 951 710 \$ dans des projets d'innovation, notamment dans les systèmes internes et les services-conseils, ce qui représente une hausse de 93 % par rapport à 2023.

# Nouveaux produits et services

Nous avons fait progresser considérablement l'utilisation responsable de l'IA au sein du cabinet, ce qui nous a permis d'enrichir nos services et de mieux aider nos clients.

- Intégration de la maîtrise de l'IA dans le perfectionnement en leadership et l'apprentissage des employés pour accélérer l'adoption de cette technologie et en assurer l'utilisation responsable.
  - Nous avons intégré la maîtrise de l'IA aux programmes de perfectionnement en leadership et d'apprentissage afin que l'IA soit adoptée rapidement et utilisée de façon responsable à l'échelle du cabinet. Nous voulions ainsi amener nos équipes à parfaire leurs compétences et à utiliser l'IA avec confiance et de manière éthique pour en exploiter efficacement tout le potentiel, conformément à nos engagements ESG et à notre stratégie d'affaires.
  - Voici comment nous avons fait progresser cette transformation :
    - Nous avons donné des ateliers sur l'IA et lancé un programme spécialisé de formation d'utilisateurs d'IA élités. Nos gens ont ainsi pu acquérir de l'expérience pratique en se confrontant à des cas concrets et des équipes interfonctionnelles ont apporté des innovations responsables et durables;
    - Pour développer la maîtrise de l'IA et la réflexion stratégique chez nos hauts dirigeants, nous leur avons offert une formation intensive sur l'IA;
    - Nous avons évalué notre quotient d'IA pour établir une valeur de référence afin de nous améliorer sur ce plan.
- Mise en place de politiques et de directives sur l'utilisation responsable de l'IA à l'échelle du cabinet pour voir à ce que cette technologie soit déployée de façon éthique et conforme à la réglementation et aux normes mondiales.
  - Cette initiative visant à structurer la gouvernance de l'IA nous a permis de voir à l'adoption responsable de l'IA tout en favorisant l'innovation.
- Collaboration stratégique avec Microsoft, OpenAI et le Conseil sur l'avenir de l'intelligence artificielle de la Chambre de commerce du Canada ayant renforcé les pratiques exemplaires touchant l'IA et réaffirmé du même coup notre engagement à l'égard de l'innovation éthique et évolutive.
- Adoption élargie de l'IA au sein des Services en certification, des Services en fiscalité et des Services-conseils, ce qui a permis d'élaborer des applications propres à différents secteurs (capital-investissement, fabrication, services financiers ainsi qu'immobilier et construction).



Au terme de ces initiatives :

# 1 750<sup>+</sup>

heures de formation sur l'IA

# Études de cas

## Examen des données optimisé pour les dossiers de recherche scientifique et de développement expérimental

**Défi :** Examiner manuellement des milliers de lignes de données pour les dossiers de recherche scientifique et de développement expérimental était chronophage et entraînait des incohérences.

**Solution :** Nous avons conçu et déployé un outil d'IA interne capable d'automatiser l'analyse de ces données et de repérer les lignes pertinentes avec une précision accrue.

**Résultat :** Cet outil a réduit de 90 % les tâches manuelles par dossier, fait diminuer considérablement le temps consacré à l'examen des données et accéléré l'intégration des nouveaux employés, ce qui a amélioré l'efficacité interne et les résultats pour les clients.



## Analyse accélérée des données sur les marchés et les clients

**Défi :** La consultation et la synthèse de vastes volumes de données sur les marchés et les clients étaient des processus longs et fragmentés.

**Solution :** Nous avons lancé un outil d'IA conversationnelle pour repérer rapidement les tendances et assurer une veille stratégique en exploitant des données structurées et non structurées.

**Résultat :** Comme cet outil d'IA fournit à nos professionnels des analyses en temps réel, nous pouvons formuler précisément nos réponses liées aux marchés et proposer rapidement des solutions personnalisées à partir de données éclairées.

## Le point sur l'une des études de cas du rapport de l'an dernier : Microsoft Copilot

- Nous avons achevé le déploiement de Copilot pour Microsoft 365 à l'échelle du cabinet. En nous appuyant sur les résultats positifs du projet pilote initial, nous avons transformé en profondeur nos activités.
- L'objectif était d'accroître la productivité, de simplifier les processus et de permettre à nos gens de travailler de manière plus intelligente en utilisant l'IA au quotidien.
- Le taux d'utilisation actif de Copilot s'élevant à 90 %, cet outil fait désormais partie intégrante de nos processus.
- En rationalisant les tâches chronophages, nous avons libéré plus de 100 000 heures de travail et ainsi permis à nos gens de se concentrer sur la production d'analyses approfondies et la création de solutions novatrices pour nos clients.





## Pleins feux sur : notre plateforme d'idéation participative

Notre plateforme d'idéation participative est maintenant un moteur d'innovation et de mobilisation chez BDO Canada. Elle fait ressortir notre intelligence collective exceptionnelle et ouvre la porte à de nouvelles possibilités, en plus de favoriser l'amélioration des processus et d'accélérer l'adoption des technologies. Grâce à cette plateforme, nos gens contribuent activement à tracer l'avenir de notre cabinet tout en nous aidant à relever des défis complexes grâce à des solutions avant-gardistes.

Nombre  
d'idées  
soumises :

**300**

idées présentées depuis le  
lancement d'edison365, notre  
plateforme d'innovation et de  
gestion de projets

Taux d'idées  
concrétisées :

**9 %**

des idées soumises ont été  
mises en œuvre en un peu  
plus d'un an



Mobilisation des  
employés :

**1** employé sur **5**

utilise activement notre plateforme participative



Harmonisation  
stratégique :

**100 %**

des idées soumises correspondent  
à nos priorités stratégiques



# Gouvernance

# Aperçu

Depuis plus d'un siècle, nous avons bâti notre réputation grâce à une gouvernance forte et à un engagement inébranlable envers nos clients. En tant que conseillers de confiance, nous privilégions l'intégrité, la qualité et les pratiques commerciales éthiques.

Nous nous engageons à respecter les normes éthiques les plus élevées en veillant à ce que nos activités soient conformes aux exigences légales, aux normes réglementaires et à notre solide cadre de gouvernance interne. En tant qu'auditeurs et conseillers de confiance, nous nous engageons à respecter nos obligations professionnelles.

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

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





**Chez BDO Canada, notre engagement inébranlable à l'égard de la qualité et de la gouvernance définit notre identité d'entreprise.**

**Nous sommes déterminés à maintenir les normes professionnelles les plus élevées, à gagner la confiance de nos clients et à assumer la responsabilité de toutes nos actions. En adoptant une culture axée sur l'intégrité et les comportements éthiques, nous visons non seulement à satisfaire aux attentes, mais aussi à les dépasser afin de consolider notre rôle de conseillers de confiance dans un monde qui évolue rapidement.**



**Anthony Marinelli**  
président du conseil  
d'administration  
BDO Canada s.r.l./S.E.N.C.R.L.



# Volets de la gouvernance

Les principaux volets de notre engagement à l'égard de la gouvernance d'entreprise sont les suivants :

Structure de gouvernance



Comportement éthique, responsabilité juridique et conformité réglementaire



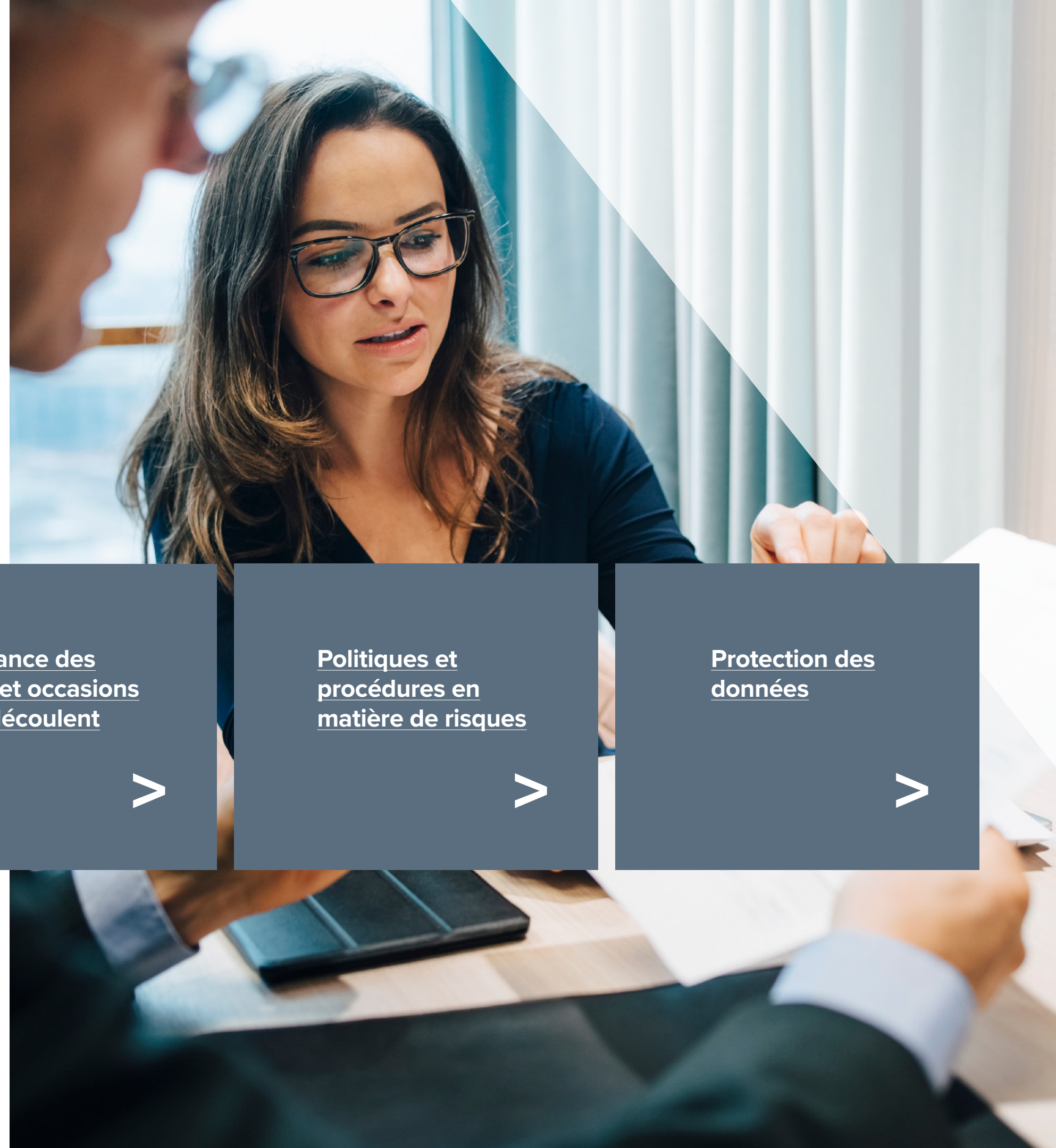
Surveillance des risques et occasions qui en découlent



Politiques et procédures en matière de risques



Protection des données



# Structure de gouvernance de BDO Canada

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

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



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

Au 31 décembre 2024, le conseil d'administration de BDO Canada était composé de dix membres :

9

associés élus par leurs pairs;



1

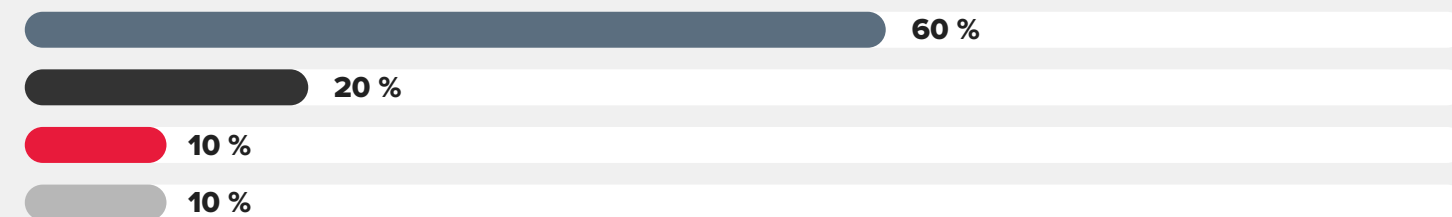
membre indépendant nommé par le conseil d'administration.



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

Anthony Marinelli est président du conseil d'administration et associé chez BDO Canada. Pour honorer notre engagement à améliorer l'efficacité du conseil d'administration et à assurer une bonne gouvernance, le conseil peut compter jusqu'à deux membres indépendants ayant une expérience professionnelle pertinente pour BDO.

Au 31 décembre 2024, le conseil d'administration était composé de membres des gammes de services dans les proportions suivantes :



- Services en certification
- Services en fiscalité
- Services-conseils
- À l'externe (membres indépendants)

**Illustration 7.** Le 31 décembre 2024, 60 % des membres du conseil d'administration provenaient des Services en certification, 20 % faisaient partie des Services en fiscalité, 10 % provenaient des Services-conseils et 10 % étaient des membres externes indépendants.

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

|   |   |                                      |                           |
|---|---|--------------------------------------|---------------------------|
|    | <b>Jameson Bouffard</b> , membre du conseil et président du comité de surveillance financière   | Toronto (Ontario)                    | Services en certification |
|    | <b>Janet Boyle</b> , membre du conseil et présidente du comité de la gouvernance et des risques | Toronto (Ontario)                    | Membre indépendant        |
|    | <b>Kelly Hagen</b> , membre du conseil  | Oakville (Ontario)                   | Services-conseils         |
|    | <b>Greg London</b> , membre du conseil  | St. John's (Terre-Neuve-et-Labrador) | Services en fiscalité     |
|    | <b>Daryl Maduke</b> , membre du conseil et président du comité sur les talents et la culture    | Vancouver (Colombie-Britannique)     | Services en fiscalité     |
|   | <b>Anthony Marinelli</b> , président du conseil   | Montréal (Québec)                    | Services en certification |
|  | <b>Bob McMahon</b> , membre du conseil  | Oakville (Ontario)                   | Services en certification |
|  | <b>Dan Nagle</b> , membre du conseil  | Kitchener-Waterloo (Ontario)         | Services en certification |
|  | <b>David Veld</b> , membre du conseil et président du comité de stratégie et d'exécution        | Oakville (Ontario)                   | Services en certification |
|  | <b>Lorraine Walker</b> , membre du conseil  | Calgary (Alberta)                    | Services en certification |

\* Au 31 décembre 2024

Pour connaître les responsabilités du conseil d'administration, veuillez consulter l'annexe F.

# Tableau des compétences du conseil d'administration

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

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

## Principales compétences et connaissances

|  |   |   |   |  |  |  |
|--|---|---|---|--|--|--|
|  |   |   |   |  |  |  |
| <b>Évaluation et gestion des risques</b> | <b>Technologies</b><br>Analyse des données<br>Technologie numérique<br>Intelligence artificielle<br>Cybersécurité | <b>Gestion organisationnelle</b>              | <b>Stratégie de gestion des talents</b><br>Ressources humaines<br>Évaluation du rendement de la haute direction | <b>Direction d'entreprise</b><br>Planification organisationnelle et stratégique<br>Réflexion stratégique | <b>Gouvernance au sein du conseil d'administration</b> | <b>Cadres réglementaires</b>                   |
|  |   |   |   |  |  |  |
| <b>Développement durable</b>             | <b>Services juridiques</b>  | <b>Connaissances de la culture autochtone</b> | <b>Mobilisation des clients</b>   | <b>Gestion de crise</b>  | <b>Fusions-acquisitions</b>                            | <b>Connaissances comptables et financières</b> |

## Comités du conseil d'administration

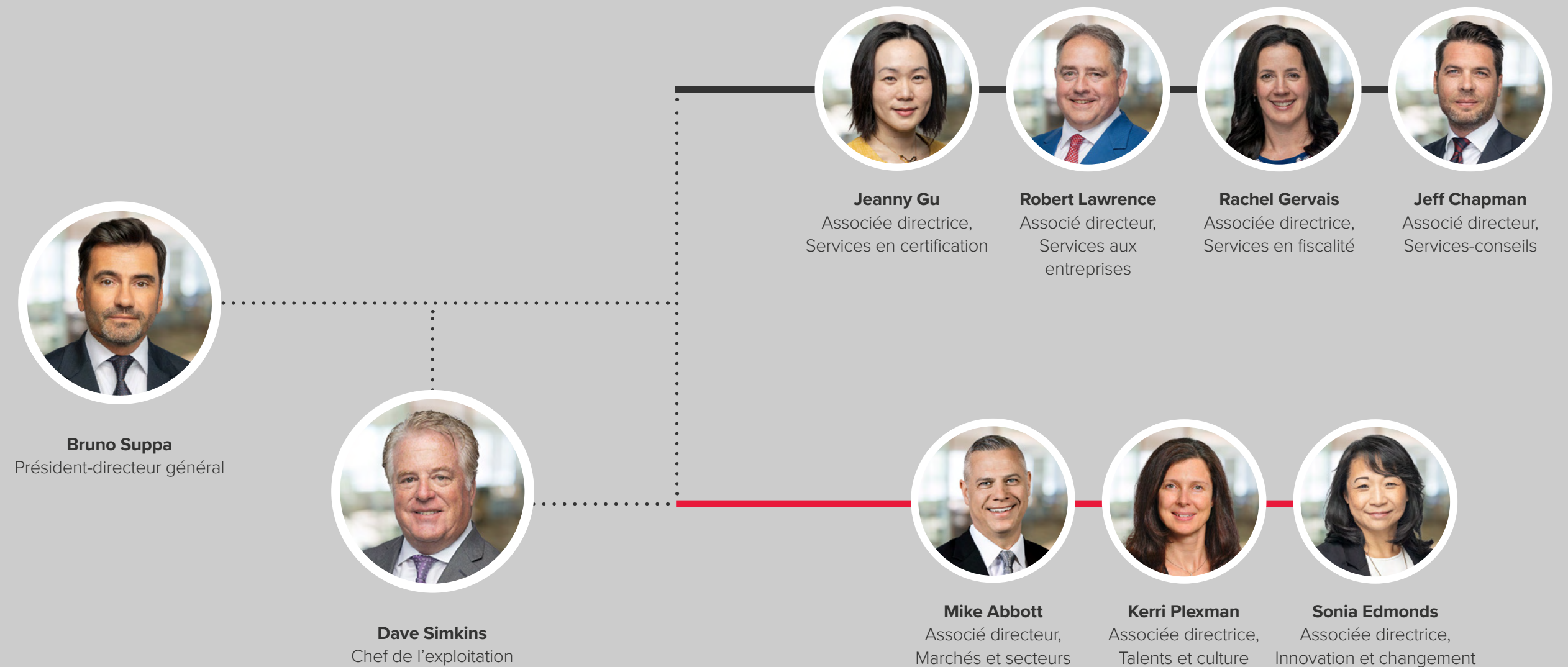
Pour soutenir le conseil dans son mandat, quatre comités qui se pencheront sur les fonctions organisationnelles essentielles ont été mis en place :



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

## Membres de l'équipe de la haute direction

— Accélérateurs stratégiques — Chefs de gamme de services



Au 31 décembre 2024

# Comportement éthique, responsabilité juridique et conformité réglementaire



Notre réussite sur le marché repose sur l'engagement de notre cabinet envers l'excellence et les relations de confiance que nous avons établies. Nous nous efforçons de promouvoir une culture axée sur l'intégrité et la conformité, et favorisons l'adoption d'une conduite éthique reposant sur des formations approfondies et le respect des lois, des règlements et des lignes directrices internes pertinentes.

Tous les membres du personnel de BDO doivent observer les normes les plus élevées en matière d'honnêteté, d'intégrité, d'éthique, de transparence et de professionnalisme. Ils sont également tenus de respecter toutes les lois, réglementations et exigences professionnelles pertinentes dans l'exercice de leurs fonctions et de leurs responsabilités.

## Respect des normes juridiques et éthiques

Notre [code de conduite](#) brosse un portrait des attentes éthiques envers nos gens et des façons dont nous nous conformons aux lois, aux règles et aux règlements, notamment les suivantes :

- Nous assurons la conformité aux exigences réglementaires avec intégrité en nous fondant sur des processus clairement établis.
- Nous protégeons les données confidentielles et personnelles de nos clients contre l'accès, la divulgation et l'utilisation non autorisés.
- Nous adoptons une politique de tolérance zéro à l'égard de toute forme de pots-de-vin ou de corruption et de toutes autres pratiques contraires à l'éthique dans nos relations d'affaires.
- Nous nous engageons à lutter contre le crime financier, la corruption, le blanchiment d'argent, le trafic de stupéfiants et la traite des personnes.
- Nous adhérons aux sanctions imposées par le gouvernement du Canada.
- Nous nous engageons à respecter des pratiques commerciales équitables et à exercer une concurrence loyale dans tous nos services.
- Nous respectons les organismes de réglementation et nous nous engageons à travailler avec eux pour remplir notre rôle sur les marchés publics.
- Le respect de notre code de conduite est une condition d'association et d'emploi au sein de notre cabinet.

Nous avons élaboré un code de conduite des fournisseurs permettant de s'assurer qu'ils partagent notre engagement à adopter une conduite éthique et appropriée. Ce code de conduite qui entrera en vigueur ultérieurement présente les normes que nos fournisseurs doivent respecter. Il concorde avec nos valeurs fondamentales et réitère notre engagement envers les clients et les collectivités.

## Indépendance

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

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

- Code de déontologie des CPA de la province ou du territoire concerné;
- Code de déontologie de l'Ordre des CPA du Québec;
- International Code of Ethics for Professional Accountants (y compris les normes internationales relatives à l'indépendance) de l'International Ethics Standards Board for Accountants (IESBA);
- Règles et normes relatives à l'indépendance énoncées et administrées par la Securities Exchange Commission et le Public Company Accounting Oversight Board, le cas échéant.

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 doivent préserver leur indépendance, tant dans les faits qu'en apparence. Ils doivent attester le maintien de leur indépendance au moyen d'une confirmation annuelle d'indépendance et d'éthique. L'indépendance est évaluée non seulement à l'échelle du cabinet, mais aussi entre les cabinets membres du réseau international de BDO.

Dans le cadre de nos processus, nous évaluons l'indépendance au moyen de procédures d'acceptation des clients et des missions et en assurons le maintien tout au long de la prestation

des services. Nos associés et membres du personnel suivent une formation sur les exigences en matière d'indépendance, conformément à notre engagement à cet égard.

## Conformité

Notre souci de l'éthique et de l'indépendance nous impose de respecter nos politiques et procédures internes. En voici quelques-unes :

- Confirmation annuelle obligatoire en matière d'indépendance et d'éthique pour tous les membres du personnel;
- Procédures d'acceptation des clients et des missions;
- Consultations en matière d'indépendance sur la prestation de services;
- Formation approfondie pour les employés sur l'éthique et l'indépendance abordant les sujets suivants :
  - Normes et politiques relatives à l'indépendance, notamment celles de l'IESBA, du Code de déontologie des CPA et du PCAOB, y compris les modifications aux diverses exigences (formations en personne et en ligne);
  - Mesures disciplinaires;
  - Conflits d'intérêts;
  - Procédures d'acceptation des clients et des missions;
  - Exigences du code de conduite pour tous les associés et les employés;
  - Protection et confidentialité des renseignements personnels.



# Surveillance des occasions et des risques

Une gestion efficace des risques soutient notre stratégie de gouvernance et contribue à la résilience et à la réussite de notre cabinet.





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

Une gestion efficace des risques sous-tend notre stratégie de gouvernance et contribue à la résilience et à la réussite de notre cabinet.

Notre programme de gestion des risques d'entreprise (GRE) nous permet de cerner et d'évaluer les risques qui peuvent avoir une incidence sur notre capacité à atteindre nos objectifs stratégiques. Il met également l'accent sur le traitement des principaux risques, l'anticipation des nouveaux défis et la mise en œuvre de stratégies d'atténuation efficaces.

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

## Objectifs du programme de GRE

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

- Fournir une base structurée pour la planification stratégique et la prise de décisions;
- Aider le cabinet à atteindre ses objectifs stratégiques;
- Améliorer la gouvernance et les processus de gestion du cabinet;
- Encourager les décideurs à déterminer 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 déterminer et d'évaluer les risques inhérents aux décisions qu'ils prennent.

## Détermination et évaluation des risques

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

- Évaluation de notre stratégie par rapport aux conditions actuelles et émergentes du marché;
- Évaluation et surveillance des changements législatifs ou réglementaires ainsi que de leur incidence sur notre cabinet et sur chacune de ses gammes de services;
- Évaluation des tendances émergentes des marchés et des conditions géopolitiques ayant une incidence sur les services professionnels et nos clients;
- Consultations relatives aux tendances auprès de l'équipe de direction à l'échelle mondiale et à celle du cabinet;
- Consultations auprès des Services au secteur des services professionnels et des organismes de réglementation des audits.

Une fois les occasions et les risques organisationnels déterminés, leur probabilité et leurs répercussions potentielles sont analysées, puis l'efficacité des contrôles actuels de ceux-ci est évaluée.



Les occasions et les risques énoncés ci-dessous sont, depuis décembre 2024, considérés comme ayant une incidence importante sur notre capacité à réaliser nos priorités stratégiques.

### Occasions et risques stratégiques

Stratégie du cabinet



Innovation



Stratégie en matière de TI



### Occasions et risques réglementaires

Conformité réglementaire des cabinets membres du réseau national



### Occasions et risques opérationnels

Confidentialité et sécurité des données



Cybersécurité



Infrastructure informatique



Développement des marchés et incertitude économique



Ressources en talents



Processus de mobilisation



Résilience opérationnelle



## Surveillance des risques

L'évolution constante de la nature des risques nous oblige à nous adapter. Par conséquent, dans le cadre du programme de GRE, notre détermination et notre évaluation des risques font l'objet d'un suivi et d'un examen deux fois par année.

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

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

L'équipe du Service en gestion de risques produit régulièrement des rapports sur le programme de GRE, ce qui permet au conseil d'administration de surveiller les principaux risques relevés et les contrôles connexes.



# Politiques et procédures en matière de risques



En plus de notre programme de GRE, nous avons établi des politiques ciblées, des programmes de formation et des procédures opérationnelles à l'égard des risques visant à assurer la prestation de services de qualité et le respect des normes professionnelles.

Les processus associés au risque sont décrits dans notre *Manuel de gestion des risques*, qui est mis à la disposition de tout le 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 des clients et des missions
- Cotes de gestion des risques
- Formation obligatoire sur les risques
- Conformité aux règlements sur les sanctions
- Conformité aux règlements en matière de lutte contre le blanchiment d'argent



## Norme internationale de gestion de la qualité

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

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

L'entreprise s'est conformée et continuera de se conformer à la norme NCGQ 1 afin d'assurer l'atteinte des objectifs de notre système de gestion de la qualité.



## Politique de protection en cas de dénonciation

Notre politique rigoureuse de protection en cas de dénonciation permet aux membres de notre personnel de s'assurer qu'ils peuvent, de façon confidentielle ou anonyme, signaler une plainte s'ils ont des motifs raisonnables de soupçonner que d'autres membres du personnel de BDO ont adopté une conduite malhonnête, contraire à l'éthique ou illégale en relation avec le cabinet. Elle explique la manière dont les plaintes peuvent être signalées, soit directement au cabinet ou de façon anonyme, en utilisant l'outil de signalement anonyme administré par un tiers fournisseur de services, ClearView Connects.

ClearView Connects est une entreprise indépendante spécialisée dans l'hébergement de systèmes de dénonciation pour des entreprises au Canada. Un lien vers la plateforme de ClearView Connects est publié sur notre intranet et sur notre site Web.

Tous les membres du personnel de BDO sont tenus de lire et de respecter cette politique ainsi que de suivre une formation obligatoire sur la politique et le processus de protection en cas de dénonciation.



## Engagement envers la lutte contre la corruption

Nous nous engageons à adopter un comportement éthique pour la prestation de tous nos services et à lutter contre la corruption sous toutes ses formes. Les exigences en matière de lutte contre la corruption auxquelles le cabinet est assujéti sont définies dans les lois, la réglementation et les normes professionnelles canadiennes ainsi que dans les lois internationales applicables aux territoires où nos services sont offerts. Au nombre des moyens employés pour prévenir la corruption se trouvent l'interdiction expresse de certaines dépenses et l'imposition d'une politique en matière de cadeaux et de divertissements.

De plus, nous adoptons la politique de BDO Global en matière de lutte contre la corruption, qui établit des normes et des principes clairs pour tous les cabinets membres. Dans le contexte de nos efforts soutenus pour instaurer une culture d'intégrité et de transparence, nous mettrons en place notre propre politique en matière de lutte contre la corruption et offrirons une formation complète à l'ensemble de notre personnel en 2025.

# Protection des données

La protection des données personnelles est essentielle à l'ensemble des activités de BDO Canada.





## Politique de protection des renseignements personnels

La protection des données personnelles est essentielle à l'ensemble des activités de 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 de renseignements personnels, conformément à notre déclaration de confidentialité et à nos politiques ainsi qu'aux lois applicables;

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

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

- Une formation obligatoire à l'échelle du cabinet sur la sensibilisation à la protection des renseignements personnels visant à informer le personnel de nos politiques de traitement des renseignements personnels;
- Une politique de protection des renseignements personnels des employés, qui décrit notre traitement des renseignements personnels des employés;
- Un code de conduite sur la protection des renseignements personnels, qui décrit les principes de traitement que nous nous attendons à ce que nos employés respectent;
- Un protocole d'intervention en cas d'atteinte à la protection des renseignements personnels, qui décrit les mesures que nos gens doivent prendre et la façon de communiquer avec le Bureau de la protection des renseignements personnels s'ils soupçonnent que des données personnelles ont fait l'objet d'une divulgation ou d'un accès non autorisé ou qu'elles ont été perdues, mal utilisées ou modifiées;

- Un plan d'intervention en cas d'incident lié à la sécurité de l'information, qui décrit les mesures à prendre en cas d'incident lié à la sécurité de l'information;
- Une politique sur les mandats de perquisition, les assignations à comparaître, les ordonnances de communication et l'accès aux forces de l'ordre, qui décrit le processus de traitement des demandes d'accès à des données en notre possession ou sous notre contrôle par des organismes d'application de la loi;
- Un processus de gouvernance en matière de technologie, de sécurité et de protection des renseignements personnels, qui s'applique aux fournisseurs de services et qui permet d'évaluer les moyens techniques et les méthodes d'organisation utilisées par tout fournisseur de services ayant accès aux renseignements personnels ou confidentiels que nous avons en notre possession ou qui sont sous notre contrôle.

## Déclaration sur la sécurité de l'information

Nous nous engageons à protéger la confidentialité, l'intégrité et la disponibilité des données obtenues dans le cadre de la prestation de nos services professionnels.

La sécurité de l'information s'inscrit en tous points dans notre culture d'entreprise et nos activités. Elle se manifeste dans l'ensemble de

nos solutions et de nos services et fait de notre cabinet l'un des chefs de file en matière de sécurité de l'information du réseau mondial de BDO.

À titre de dépositaire de données et de fournisseur de services de confiance à nos clients, notre cabinet a mis en place un système de gestion de la sécurité de l'information dont les processus et les politiques ont été certifiés ISO 27001: 2022, norme reconnue à l'échelle internationale en matière de sécurité de l'information. Nous respectons les principes canadiens en matière de cybersécurité, notamment la *Loi sur la protection des renseignements personnels et les documents électroniques* et la *Loi canadienne antipourriel*.

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

- Concevoir et entretenir des systèmes hautement accessibles et sécurisés;
- Empêcher la divulgation non autorisée de renseignements permettant d'identifier une personne ou celle de données confidentielles;
- Assujettir nos partenaires technologiques aux mêmes normes de sécurité;
- Intervenir rapidement et efficacement en cas d'incident et faire de même à l'égard des cybermenaces en constante évolution;
- Former nos utilisateurs à titre de spécialistes de la prévention des incidents de sécurité de l'information;
- Fournir des garanties de sécurité précises à nos clients ainsi qu'à leurs clients.

## Protection des données des clients

Le respect des exigences de nos clients en matière de protection des données est essentiel pour le cabinet. Notre système de gestion de la sécurité de l'information accorde la priorité aux données des clients, ce qui en fait une préoccupation centrale profondément intégrée à nos activités.

Dans la foulée de l'initiative rigoureuse en matière de sécurité de l'information de BDO Canada, deux bureaux du cabinet se sont réinscrits au Programme de sécurité des contrats du gouvernement du Canada : notre bureau de Winnipeg s'y est inscrit en 2023 et celui d'Ottawa, en 2024 (chaque inscription est valide pendant trois ans). En vertu du programme, un agent de sécurité d'entreprise et cinq suppléants sont désignés pour épauler les bureaux participants. Le rôle d'un agent de sécurité d'entreprise est de protéger les renseignements et les biens sensibles du gouvernement qui lui sont confiés et d'élaborer des pratiques essentielles dans le but de créer une culture axée sur la sécurité où les renseignements et les biens ne sont pas compromis. Nous disposons également de logiciels et de lieux de travail hautement sécurisés.

# Harmonisation de la gouvernance aux défis changeants

Nous analysons régulièrement l'évolution du contexte commercial, économique et réglementaire afin de déterminer l'influence potentielle des risques émergents sur nos activités. Cette approche proactive nous permet de maintenir un cadre de gouvernance solide qui nous assure de respecter les engagements précisés dans ce rapport.








# Annexes

# Annexe A – Tableau de l'IBC du Forum économique mondial et objectifs de développement durable des Nations Unies



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

## Indicateurs relatifs aux principes de gouvernance

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





# Annexe A – Tableau de l’IBC du Forum économique mondial et objectifs de développement durable des Nations Unies (suite)

## Indicateurs relatifs à la planète

| Thème                        | Sous-thème  | Indicateurs et informations à fournir  | Remarques   | Objectifs de développement durable des Nations Unies correspondants                  |
|------------------------------|---|--|---|--|
| Changements climatiques      | Émissions de GES  | Pour tous les gaz à effet de serre concernés (dioxyde de carbone, méthane, oxyde d’azote, gaz fluorés, etc.), déclaration des tonnes d’équivalent en dioxyde de carbone (t éq. CO <sub>2</sub> ) des émissions de GES des champs d’application 1 et 2.<br><br>Estimation et déclaration des émissions considérables en amont et en aval (Protocole des GES pour les émissions du champ d’application 3), s’il y a lieu.  | Consulter la rubrique <a href="#">Mesures et objectifs</a> .  |   |
|                              | Mise en œuvre des recommandations du GIFCC                                | Mise en œuvre intégrale des recommandations du Groupe de travail sur l’information financière relative aux changements climatiques (GIFCC). Le cas échéant, communiquer un échéancier de mise en œuvre complète s’étendant sur au plus trois ans. Indiquer si des cibles de réduction des émissions de GES ont été établies conformément aux objectifs de l’Accord de Paris (contenir l’élévation de la température moyenne de la planète nettement en dessous de 2 °C par rapport aux niveaux préindustriels et poursuivre l’action menée pour limiter l’élévation de la température à 1,5 °C), ou si un engagement a été pris pour établir de telles cibles et pour atteindre la carboneutralité d’ici 2050. | Consulter les rubriques <a href="#">Cadre de référence pour la déclaration de l’information</a> et <a href="#">Incidences des changements climatiques</a> . |  |
| Perte de biodiversité        | Utilisation des terres et sensibilité écologique                          | Déclaration du nombre de sites détenus, loués ou gérés dans ou près des zones protégées ou des zones clés pour la biodiversité et de leur superficie (en hectares).  | Cette information a été réputée inapplicable à BDO Canada.  |  |
| 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.<br><br>Estimation et déclaration des mêmes informations pour l’ensemble de la chaîne de valeur (en amont et en aval), le cas échéant.  | Cette information a été réputée inapplicable à BDO Canada.  |  |





# Annexe A – Tableau de l’IBC du Forum économique mondial et objectifs de développement durable des Nations Unies (suite)

## Indicateurs relatifs aux effectifs

| Thème              | Sous-thème   | Principaux indicateurs et informations à fournir   | Remarques  | Objectifs de développement durable des Nations Unies correspondants                   |
|--------------------|--|--|--|---|
| Dignité et égalité | Diversité et inclusion (en pourcentage)                    | Pourcentage d’employés selon la catégorie d’employés, le groupe d’âge, le genre et d’autres indicateurs de diversité (p. ex., l’origine ethnique).   | Consulter la rubrique <a href="#">Portait de la diversité</a><br>Consulter la rubrique <a href="#">Annexe C – Nos indicateurs de main-d’œuvre</a>  |    |
|                    | Équité salariale (en pourcentage)                          | Proportion des salaires de base et de la rémunération pour chaque catégorie d’employés, par site d’exploitation important, pour les domaines prioritaires en matière d’égalité, soit les ratios femmes/hommes, les principaux groupes ethniques/minorités ethniques et tout autre aspect pertinent.  | Chez BDO Canada, 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 :<br><ul style="list-style-type: none"><li>• Position concurrentielle sur les marchés pertinents;</li><li>• Prise en compte des résultats et différenciation selon le rendement;</li><li>• Communication claire et transparente.</li></ul> Nous nous conformons également aux lois provinciales sur la transparence salariale (par exemple, la <i>Pay Transparency Act</i> de la Colombie-Britannique). |   |
|                    | Niveau de rémunération (en pourcentage)                    | Proportion des salaires standard à l’embauche, selon le genre, par rapport au salaire minimum local.<br>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 en faveur de l’équité salariale et de 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 dépendre du type d’activités (p. ex., usine de fabrication) et de fournisseur, ou encore des pays ou des régions où les activités et les fournisseurs sont considérés comme présentant un risque. | Nous sommes conscients du rôle important que nous jouons dans la création et le maintien d’un écosystème d’entreprises responsables.<br>Dans le cadre de nos stratégies d’approvisionnement, nous nous engageons à respecter les droits de la personne et à inculquer des principes éthiques.  |  |


# Annexe A – Tableau de l’IBC du Forum économique mondial et objectifs de développement durable des Nations Unies (suite)

## Indicateurs relatifs aux effectifs (suite)

| Thème                     | Sous-thème                         | Principaux indicateurs et informations à fournir  | Remarques   | Objectifs de développement durable des Nations Unies correspondants   |
|---------------------------|------------------------------------|---|---|---|
| Santé et bien-être        | Santé et sécurité (en pourcentage) | Nombre de décès et taux de mortalité attribuables aux accidents du travail, accidents du travail aux conséquences graves (à l'exclusion des décès), accidents du travail à comptabiliser, principaux types d'accidents du travail et nombre d'heures travaillées.       | Les décès et les accidents du travail ne font pas l'objet d'un suivi, car le risque d'accident est faible chez BDO. |    |
|                           |                                    | Explication de la façon dont l'entreprise facilite l'accès des travailleurs à des services médicaux et à des soins de santé pour des problèmes médicaux d'origine autre que professionnelle ainsi que de l'étendue de l'accès accordé aux employés et aux travailleurs. | Consulter la rubrique <a href="#">Santé et bien-être</a>  |    |
| Compétences pour l'avenir | Formation offerte (en chiffres)    | Nombre moyen d'heures de formation par personne que les employés de l'entreprise ont effectuées pendant la période de référence, par genre et catégorie d'employés (nombre total de formations offertes aux employés, divisé par le nombre d'employés).                 | Consulter la rubrique <a href="#">Annexe D – Compétences pour l'avenir</a>  |   |
|                           |                                    | Dépenses moyennes en matière de formation et de perfectionnement par employé à temps plein  |   |   |




# Annexe A – Tableau de l'IBC du Forum économique mondial et objectifs de développement durable des Nations Unies (suite)

## Indicateurs relatifs à la prospérité

| Thème  | Sous-thème                               | Principaux indicateurs et informations à fournir   | Remarques   | Objectifs de développement durable des Nations Unies correspondants                  |
|--|--|--|---|--|
| Création d'emplois et de richesse  | Nombre absolu d'emplois et taux d'emploi | 1. Nombre total et taux de nouveaux employés embauchés au cours de la période de référence, selon le groupe d'âge, le genre et d'autres indicateurs de diversité et la région.<br>2. Nombre total et taux de roulement des employés au cours de la période de référence, selon le groupe d'âge, le genre et d'autres indicateurs de diversité et la région.  | Consulter la rubrique <a href="#">Annexe C – Nos indicateurs de main-d'œuvre</a>  |  |
|  | Apport économique                        | 1. Valeur économique directe produite et distribuée, calculée au moyen de la méthode de la comptabilité d'exercice, qui comprend les éléments de base des activités mondiales de l'entreprise et est idéalement répartie par produits, charges d'exploitation, salaires et avantages sociaux du personnel, paiements aux bailleurs de fonds, paiements à l'État et investissements communautaires.<br><br>La valeur économique directe produite et distribuée permet de connaître la contribution financière apportée directement aux économies locales (grâce à la création de produits et de services, au service du capital, au versement des salaires, au paiement des impôts ainsi qu'aux investissements communautaires), tandis que l'aide financière substantielle reçue de l'État, lorsque comparée aux impôts (déclarés séparément), offre une perspective plus équilibrée et transparente sur les échanges financiers entre l'entreprise et l'État. | En 2024, le chiffre d'affaires de BDO Canada s'est élevé à 1,04 milliard de dollars. Une part importante de ces revenus a servi à payer les salaires et les avantages sociaux des employés ainsi qu'à assurer la rémunération des propriétaires.<br><br>Les paiements aux bailleurs de fonds et à l'État ont été réputés inapplicables à BDO Canada.<br><br>Consulter la rubrique <a href="#">Vitalité communautaire et sociale</a> |  |
|  |  | 2. Aide financière reçue de l'État : valeur totale en argent de l'aide financière reçue par l'entreprise de tout gouvernement pendant la période de référence.   | Cette information a été réputée inapplicable à BDO Canada.  |  |
|  | Apport financier aux investissements     | 1. Total des dépenses en capital, moins l'amortissement, assorti d'une description détaillée de la stratégie d'investissement de l'entreprise.   | Cette information a été réputée inapplicable à BDO Canada.  |  |
| 2. Rachats d'actions et versements de dividendes, assortis d'une description détaillée de la stratégie de l'entreprise en matière de rendement du capital pour les actionnaires. |  |  |   |  |

# Annexe A – Tableau de l’IBC du Forum économique mondial et objectifs de développement durable des Nations Unies (suite)

## Indicateurs relatifs à la prospérité (suite)

| Thème  | Sous-thème   | Principaux indicateurs et informations à fournir  | Remarques  | Objectifs de développement durable des Nations Unies correspondants   |
|--|--|---|--|---|
| <b>Vitalité communautaire et sociale</b>       | <b>Impôts totaux payés</b>   | Total des impôts mondiaux assumés par l’entreprise, qui comprennent les impôts sur le revenu des sociétés, les impôts fonciers, la TVA et les autres taxes de vente non remboursables, les charges sociales payées par l’employeur et les autres impôts constituant des coûts pour l’entreprise, par catégorie. | Cette information a été réputée inapplicable à BDO Canada. Nous avons cependant précisé toutes les façons dont nous investissons notre temps, notre savoir-faire et nos ressources pour soutenir les collectivités locales en vue de générer des retombées sociales positives, ce qui comprend l’appui important apporté à Banques alimentaires Canada.<br><br>Pour en savoir plus, consulter la rubrique <a href="#">Vitalité communautaire et sociale</a>  |    |
| <b>Offre de meilleurs produits et services</b> | <b>Dépenses totales en recherche et développement (en dollars)</b> | Coûts totaux liés à la recherche et au développement.   | Nous faisons le suivi de nos dépenses en recherche et développement dans le but de quantifier notre apport à l’innovation et de mettre en relief la valeur de nos investissements. En 2024, nous avons investi 5 951 710 \$ dans des projets d’innovation, notamment dans les systèmes internes et les services-conseils liés à nos efforts continus de modernisation, ce qui représente une hausse de 93 % par rapport à 2023.<br><br>Consulter la rubrique <a href="#">Innover pour créer de la valeur</a> |   |

# Annexe B – Projet d’inventaire des GES

## Périmètre de contrôle

Conformément au Protocole des GES, nous appliquons l’approche du contrôle opérationnel, selon laquelle nous comptabilisons 100 % des émissions de GES provenant des activités que nous contrôlons. Ce contrôle concerne les situations dans lesquelles BDO Canada dispose de toute l’autorité nécessaire pour établir des politiques opérationnelles sur les lieux de travail. Cette approche cadre avec les pratiques actuelles de comptabilisation et de déclaration qu’utilisent de nombreuses entreprises pour déclarer les émissions provenant de leurs installations.

La période de déclaration de nos émissions s’étend du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre, ce qui correspond à notre période de présentation de l’information financière. En 2024, nous avons maintenu la déclaration de nos émissions de GES selon l’année civile.

## Principes de déclaration

Nous appliquons les pratiques exemplaires et calculons nos émissions selon les principes de déclaration définis par le WRI :

- Pertinence
- Exhaustivité
- Permanence
- Transparence
- Exactitude

Le calcul des émissions de GES de BDO est basé sur la méthodologie du Protocole des GES. Pour déclarer nos émissions des champs d’application 1, 2 et 3, nous avons recouru à des hypothèses raisonnables lorsque des données directes n’étaient pas disponibles.

## Potentiel de réchauffement planétaire

Conformément aux pratiques exemplaires en matière de comptabilisation des GES et aux lignes directrices du WRI, nous avons inclus les GES (conformément au Protocole de Kyoto) lorsqu’il était pertinent de le faire. Le potentiel de réchauffement représente l’effet radiatif d’une unité d’un GES donné par rapport à une unité de dioxyde de carbone. Dans la comptabilisation des émissions de GES, ce facteur permet de convertir les émissions de chaque gaz en une unité normalisée unique, ce qui est utile aux fins de comparaison (équivalent CO<sub>2</sub>).

Les calculs des émissions de 2024 de BDO ont été effectués selon les valeurs du potentiel de réchauffement sur 100 ans présentées par le Groupe d’experts intergouvernemental sur l’évolution du climat dans son cinquième rapport (2014).

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

Pour estimer nos émissions de portée 1, les éléments suivants ont été pris en compte :

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

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

Nos émissions du champ d’application 2 sont liées à la production de l’électricité et de la vapeur que nous achetons. Nous avons amélioré nos procédés de collecte de données et continuons d’employer des méthodes d’extrapolation pour calculer les émissions des lieux de travail sur lesquels nous n’avons pas de données.

- **Lieux de travail sans données disponibles** : Lorsque les données de consommation de 2024 n’étaient pas disponibles pour un emplacement, mais que celles de l’année précédente l’étaient, nous avons utilisé les données de 2023 pour estimer au mieux celles de 2024.

Dans le cas des emplacements pour lesquels ni les données de 2024 ni les données historiques sur la consommation n’étaient disponibles, nous avons calculé la moyenne provinciale de la consommation par pied carré en nous basant sur les données déclarées pour les emplacements au sujet desquels nous en avons et sur leur superficie. Nous avons ensuite extrapolé cette moyenne aux emplacements sans données disponibles, en calculant la consommation selon leur superficie, ce qui a donné une estimation globale de la consommation provinciale tenant compte de tous les emplacements actifs.

- **Provinces sans données sur les émissions** : Dans le cas des provinces pour lesquelles nous ne disposons d’aucune donnée sur nos lieux de travail, nous avons utilisé les facteurs les plus prudents de la province dans laquelle ils sont les plus élevés et les avons multipliés par la superficie totale de nos bureaux pour estimer nos émissions.
- Comme nous n’avons pas acheté d’énergie renouvelable ni de certificat d’énergie renouvelable, il n’y a aucune différence entre nos émissions du champ d’application 2 calculées selon l’approche fondée sur l’emplacement et celle fondée sur le marché. Par conséquent, les valeurs sont les mêmes pour les deux approches.

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

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

- Catégorie 1 : Biens et services achetés
- Catégorie 2 : Biens de production
- Catégorie 3 : Utilisation de carburants et d’énergie
- Catégorie 4 : Transport et distribution en amont
- Catégorie 5 : Déchets issus des activités<sup>1</sup>
- Catégorie 6 : Déplacements professionnels
- Catégorie 7 : Déplacements domicile-travail et télétravail
- Catégorie 13 : Actifs loués en aval

Pour les autres catégories concernées, les émissions ont été calculées à partir de données d’activité réelles, des extrapolations ayant été effectuées au besoin.

Nous continuons de peaufiner notre processus de collecte de données et d’améliorer la qualité des données et des estimations. Nous pourrions donc recalculer les émissions de notre année de référence, conformément à la politique de révision des valeurs de référence de la SBTi, en cas de changements majeurs, comme les suivants :

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

Nous procéderons à cette révision si ces changements entraînent une variation d’au moins 5 % des émissions totales de l’année de référence, afin que nos cibles restent pertinentes étant donné notre réalité opérationnelle.

<sup>1</sup> Nous savons que la gestion des déchets est un enjeu important pour les membres de notre équipe et les parties prenantes. Toutefois, il nous est difficile de recueillir des données sur la production de déchets, ce qui limite notre capacité à en rendre compte de manière précise. Dans les locaux loués par BDO Canada, la gestion des déchets est en effet confiée à des entreprises externes qui ne compilent pas de données sur la quantité de déchets produite. Même si les émissions associées à cette catégorie sont relativement faibles, nous reconnaissons qu’il s’agit d’un aspect à améliorer. Nous continuerons donc à chercher des moyens d’approfondir notre suivi et nos rapports sur la gestion des déchets.

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

## Gens – Dignité et égalité

Les données sur la diversité selon le genre et l'âge pour 2024 sont présentées ci-dessous pour chaque catégorie d'employés et de gouvernance.

● 2024

● 2023

|   | Femme  | Homme  | Femme  | Homme  | Moins de 30 ans | De 30 à 50 ans | Plus de 50 ans | Moins de 30 ans | De 30 à 50 ans | Plus de 50 ans |
|---|--------|--------|--------|--------|-----------------|----------------|----------------|-----------------|----------------|----------------|
| Effectif*   | 59,0 % | 40,7 % | 59,4 % | 40,2 % | 30,0 %          | 49,1 %         | 20,9 %         | 30,3 %          | 50,2 %         | 19,3 %         |
| En contact avec les clients**                       | 52,7 % | 47,0 % | 53,4 % | 46,3 % | 34,1 %          | 47,2 %         | 18,6 %         | 34,0 %          | 49,4 %         | 16,5 %         |
| Associés  | 29,0 % | 70,2 % | 28,1 % | 71,5 % | 0,0 %           | 55,2 %         | 44,6 %         | 0,0 %           | 60,1 %         | 39,9 %         |
| Directeurs de service                               | 44,7 % | 55,3 % | 37,7 % | 61,0 % | 1,2 %           | 38,8 %         | 60,0 %         | 0,0 %           | 42,9 %         | 57,1 %         |
| Directeurs principaux                               | 53,1 % | 46,7 % | 52,7 % | 47,2 % | 1,7 %           | 75,4 %         | 22,8 %         | 1,5 %           | 79,3 %         | 19,2 %         |
| Directeurs  | 51,9 % | 47,4 % | 52,7 % | 47,0 % | 22,7 %          | 64,3 %         | 13,0 %         | 19,5 %          | 68,8 %         | 11,7 %         |
| Membres du personnel sous l'échelon de directeur*** | 57,9 % | 42,0 % | 59,1 % | 40,7 % | 52,7 %          | 34,8 %         | 12,5 %         | 52,2 %          | 36,3 %         | 11,4 %         |
| Sans contact avec les clients****                   | 79,1 % | 20,5 % | 80,1 % | 19,2 % | 16,6 %          | 55,1 %         | 28,3 %         | 17,4 %          | 53,2 %         | 29,1 %         |
| Associés  | 37,5 % | 62,5 % | 42,9 % | 57,1 % | 0,0 %           | 50,0 %         | 50,0 %         | 0,0 %           | 50,0 %         | 50,0 %         |
| Directeurs de service                               | 68,8 % | 28,1 % | 58,6 % | 37,9 % | 0,0 %           | 62,5 %         | 37,5 %         | 0,0 %           | 75,9 %         | 24,1 %         |
| Directeurs principaux                               | 69,1 % | 29,8 % | 66,3 % | 32,6 % | 0,0 %           | 77,7 %         | 22,3 %         | 0,0 %           | 71,9 %         | 28,1 %         |
| Directeurs  | 76,6 % | 23,4 % | 78,3 % | 21,7 % | 4,7 %           | 64,9 %         | 30,4 %         | 4,9 %           | 72,0 %         | 23,1 %         |
| Membres du personnel sous l'échelon de directeur*** | 64,3 % | 35,5 % | 70,4 % | 29,4 % | 22,0 %          | 57,7 %         | 20,3 %         | 22,4 %          | 53,8 %         | 23,8 %         |
| Membres du personnel administratif                  | 93,6 % | 5,9 %  | 93,4 % | 5,7 %  | 20,2 %          | 46,5 %         | 33,2 %         | 20,9 %          | 43,3 %         | 35,1 %         |
| Conseil d'administration                            | 20,0 % | 70,0 % | 33,3 % | 66,7 % | 0 %             | 50,0 %         | 40,0 %         | 0,0 %           | 44,4 %         | 55,6 %         |
| Membres de l'équipe de la haute direction           | 44,4 % | 55,6 % | 44,4 % | 55,6 % | 0 %             | 44,4 %         | 55,6 %         | 0,0 %           | 55,6 %         | 44,4 %         |
| Membres de l'équipe de la direction                 | 26,5 % | 70,6 % | 24,2 % | 75,8 % | 0 %             | 58,8 %         | 41,2 %         | 0,0 %           | 69,7 %         | 30,3 %         |

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

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

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

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

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

## Gens – Dignité et égalité

Les données sur la diversité raciale pour 2024 sont présentées ci-dessous pour chaque catégorie d'employés et de gouvernance.

|   | Autochtones | Personnes non racisées | N'a pas répondu | Préfère ne pas répondre | Personnes racisées |
|---|-------------|------------------------|-----------------|-------------------------|--------------------|
| Effectif*   | 1,2 %       | 50,0 %                 | 6,1 %           | 5,0 %                   | 37,5 %             |
| En contact avec les clients**                       | 1,1 %       | 48,5 %                 | 6,5 %           | 5,1 %                   | 38,7 %             |
| Associés  | 1,4 %       | 64,1 %                 | 10,5 %          | 7,5 %                   | 16,5 %             |
| Directeurs de service                               | 1,2 %       | 63,5 %                 | 4,7 %           | 5,9 %                   | 24,7 %             |
| Directeurs principaux                               | 1,0 %       | 58,4 %                 | 6,3 %           | 6,6 %                   | 27,7 %             |
| Directeurs  | 0,8 %       | 49,2 %                 | 5,6 %           | 7,6 %                   | 36,8 %             |
| Membres du personnel sous l'échelon de directeur*** | 1,1 %       | 42,4 %                 | 6,1 %           | 3,7 %                   | 46,8 %             |
| Sans contact avec les clients****                   | 1,7 %       | 54,9 %                 | 4,9 %           | 4,7 %                   | 33,7 %             |
| Associés  | 0,0 %       | 75,0 %                 | 0,0 %           | 6,3 %                   | 18,8 %             |
| Directeurs de service                               | 0,0 %       | 59,4 %                 | 9,4 %           | 9,4 %                   | 21,9 %             |
| Directeurs principaux                               | 2,1 %       | 56,4 %                 | 2,1 %           | 4,3 %                   | 35,1 %             |
| Directeurs  | 1,8 %       | 64,3 %                 | 4,1 %           | 7,0 %                   | 22,8 %             |
| Membres du personnel sous l'échelon de directeur*** | 1,4 %       | 40,4 %                 | 4,0 %           | 6,1 %                   | 48,0 %             |
| Membres du personnel administratif                  | 2,0 %       | 61,6 %                 | 6,1 %           | 2,9 %                   | 27,5 %             |
| Conseil d'administration                            | 10,0 %      | 40,0 %                 | 40,0 %          | 10,0 %                  | 0,0 %              |
| Membres de l'équipe de la haute direction           | 0,0 %       | 66,7 %                 | 0,0 %           | 11,1 %                  | 22,2 %             |
| Membres de l'équipe de la direction                 | 0,0 %       | 67,6 %                 | 14,7 %          | 5,9 %                   | 11,8 %             |

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

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

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

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

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

## Prosperité – Création d'emplois et de richesse

Les données relatives à l'emploi de 2024 sont présentées ci-dessous.

● 2024

● 2023

### Embauches

|                               | Femme  | Homme  | Femme  | Homme  | Moins de 30 ans | De 30 à 50 ans | Plus de 50 ans | Moins de 30 ans | De 30 à 50 ans | Plus de 50 ans |
|-------------------------------|--------|--------|--------|--------|-----------------|----------------|----------------|-----------------|----------------|----------------|
| Embauches*                    | 54,2%  | 45,5 % | 55,0 % | 43,3 % | 65,7 %          | 27,4 %         | 6,8 %          | 64,1 %          | 27,3 %         | 7,3 %          |
| En contact avec les clients   | 48,0 % | 51,8 % | 50,0 % | 48,5 % | 72,0 %          | 22,8 %         | 5,1%           | 68,6 %          | 24,5 %         | 5,8 %          |
| Sans contact avec les clients | 77,3 % | 22,4 % | 76,9 % | 20,5 % | 42,1 %          | 44,5 %         | 13,3 %         | 44,4 %          | 39,5 %         | 13,7 %         |

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

### Roulement de la main-d'œuvre

|                                | Femme  | Homme  | Femme  | Homme  | Moins de 30 ans | De 30 à 50 ans | Plus de 50 ans | Moins de 30 ans | De 30 à 50 ans | Plus de 50 ans |
|--------------------------------|--------|--------|--------|--------|-----------------|----------------|----------------|-----------------|----------------|----------------|
| Roulement de la main-d'œuvre** | 7,71 % | 4,87 % | 7,15 % | 5,63 % | 5,01 %          | 5,95 %         | 1,62 %         | 4,49 %          | 6,38 %         | 1,93 %         |
| En contact avec les clients    | 5,68 % | 4,55 % | 5,45 % | 5,30 % | 4,43 %          | 4,79 %         | 1,02 %         | 3,92 %          | 5,41 %         | 1,44 %         |
| Sans contact avec les clients  | 2,03 % | 0,32 % | 1,71 % | 0,33 % | 0,59 %          | 1,16 %         | 0,61 %         | 0,57 %          | 0,98 %         | 0,49 %         |

\*\* Le roulement de la main-d'œuvre renvoie au nombre de départs volontaires par rapport au nombre d'employés, en fonction des catégories de diversité. Ces données ne comprennent pas les employés occasionnels, les sous-traitants (contrats à durée déterminée) ni les stagiaires coop.

### Employés promus

|                               | Femme  | Homme  | Femme  | Homme  | Moins de 30 ans | De 30 à 50 ans | Plus de 50 ans | Moins de 30 ans | De 30 à 50 ans | Plus de 50 ans |
|-------------------------------|--------|--------|--------|--------|-----------------|----------------|----------------|-----------------|----------------|----------------|
| Employés promus***            | 59,7 % | 40,0 % | 53,3 % | 46,1 % | 56,6 %          | 38,0 %         | 5,3 %          | 26,8 %          | 63,9 %         | 9,3 %          |
| En contact avec les clients   | 56,4 % | 43,2 % | 48,8 % | 50,5 % | 62,1 %          | 34,1 %         | 3,6 %          | 29,5 %          | 63,7 %         | 6,8 %          |
| Sans contact avec les clients | 79,5%  | 20,5 % | 85,0 % | 15,0 % | 22,8 %          | 61,4 %         | 15,7 %         | 7,5 %           | 65,0 %         | 27,5 %         |

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

# Annexe D – Compétences pour l’avenir

Nos gens apportent du sens et de la valeur à tout ce que nous entreprenons. C’est pourquoi nous investissons de manière judicieuse dans leur perfectionnement et les aidons à progresser tant sur le plan professionnel que personnel. Les tableaux ci-dessous présentent la moyenne d’heures de formation par personne selon le rôle et le genre ainsi que par équivalent temps plein (« ETP »).

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

| Rôle  | Moyenne d’heures de formation par personne (2024) | Moyenne d’heures de formation par personne (2023) |
|---|---|---|
| Associés  | 37  | 38  |
| Directeurs de service                             | 27  | 17  |
| Directeurs principaux                             | 38  | 31  |
| Directeurs  | 36  | 30  |
| Consultant principal                              | 36  | 34  |
| Consultant (débutant, spécialiste, intermédiaire) | 34  | 30  |
| Personnel administratif                           | 44  | 11  |
| Stagiaires coop ou non coop                       | 58  | 76  |
| <b>Moyenne pour l’ensemble du cabinet</b>         | <b>37</b>   | <b>32</b>   |

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

| Catégorie                                 | Moyenne d’heures de formation par personne (2024) | Moyenne d’heures de formation par personne (2023) |
|---|---|---|
| Femme                                     | 35  | 30  |
| Homme                                     | 39  | 36  |
| Non déclaré                               | 23  | 17  |
| <b>Moyenne pour l’ensemble du cabinet</b> | <b>37</b>   | <b>32</b>   |

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

## Dépenses moyennes de formation par ETP

| Catégorie                                     | Dépenses moyennes de formation par ETP (2024) | Dépenses moyennes de formation par ETP (2023) |
|---|---|---|
| Dépenses totales de formation                 | 16 962 534 \$                                 | 16 351 950 \$                                 |
| ETP total                                     | 5 844   | 5 893   |
| <b>Dépenses moyennes de formation par ETP</b> | <b>2 903 \$</b>                               | <b>2 775 \$</b>                               |

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

# Annexe E - Prospérité : vitalité communautaire et sociale

Conformément à son engagement de créer de la valeur à long terme, BDO Canada vient en aide à des organismes communautaires de tout le pays au moyen de parrainages et de dons afin de générer des retombées sociales durables, tant à l'échelle locale que nationale. Les résultats de nos efforts communautaires vont bien au-delà des chiffres. Cela dit, nous détaillons la valeur pécuniaire de nos contributions financières directes dans le tableau ci-dessous.

## Parrainages et dons communautaires

| Type         | Investissements communautaires          | Somme totale en 2024 (en dollars) | Somme totale en 2023 (en dollars) |
|--------------|---|-----------------------------------|-----------------------------------|
| Parrainages  | Parrainages – Organismes caritatifs     | 398 504                           | 374 464                           |
| Parrainages  | Parrainages – Organismes non caritatifs | 2 617 931                         | 2 004 494                         |
| Dons         | Dons en argent                          | 111 283                           | 61 213                            |
| <b>Total</b> |   | <b>3 127 718</b>                  | <b>2 440 171</b>                  |

# Annexe F – Responsabilités du conseil d’administration

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

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

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

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

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

# Annexe H - Comités du conseil d'administration

L'annexe H présente les mandats et la composition des comités du conseil d'administration en date du 31 décembre 2024.

## Comité de surveillance financière

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

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

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

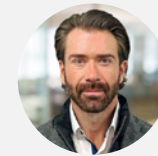
Le président du conseil d'administration nomme le président et les membres du comité de surveillance financière, dont la composition est la suivante :

### Président du comité



**JAMESON BOUFFARD**  
Associé, Services en certification

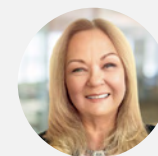
### Membres du conseil d'administration



**DAN NAGLE**  
Associé, Services en certification



**DARYL MADUKE**  
Associé, Services en fiscalité



**LORRAINE WALKER**  
Associée, 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

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

L'annexe H présente les mandats et la composition des comités du conseil d'administration en date du 31 décembre 2024.

## Comité de la gouvernance et des risques

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

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

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

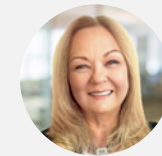
Le président du conseil d'administration nomme le président et les membres du comité de la gouvernance et des risques, dont la composition est la suivante :

### Présidente du comité



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

### Membres du conseil d'administration



**LORRAINE WALKER**  
Associée, Services en certification



**KELLY HAGEN**  
Associée, Services-conseils



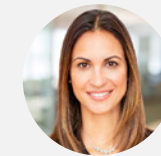
**BOB MCMAHON**  
Associé, Services en certification

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

### Membres de la haute direction et autres personnes



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



**CHRISTINA PORRETTA**  
Chef des affaires juridiques

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

L'annexe H présente les mandats et la composition des comités du conseil d'administration en date du 31 décembre 2024.

## Comité sur les talents et la culture

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

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

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

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

### Président du comité



**DARYL MADUKE**  
Associé, Services en fiscalité

### Membres du conseil d'administration



**KELLY HAGEN**  
Associée, Services-conseils



**DAVID VELD**  
Associé, Services en certification



**BOB MCMAHON**  
Associé, Services en certification

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

### Membres de la haute direction et autres personnes



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

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

L'annexe H présente les mandats et la composition des comités du conseil d'administration en date du 31 décembre 2024.

## Comité de stratégie et d'exécution

Le comité de stratégie et d'exécution a pour objectif principal d'aider le conseil d'administration à s'acquitter de ses responsabilités de surveillance dans le contexte de l'approbation du plan stratégique de BDO et à surveiller l'orientation du cabinet à l'égard de ce plan.

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

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

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

### Président du comité



**DAVID VELD**  
Associé, Services en certification

### Membres du conseil d'administration



**JAMESON BOUFFARD**  
Associé, Services en certification



**GREG LONDON**  
Associé, Services en fiscalité

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

### Membres de la haute direction et autres personnes



**DAVE SIMKINS**  
Chef de l'exploitation



**NICK LANE**  
Chef du personnel

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

**Kerri Plexman**

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

**Glory Keong**

Chef du programme en matière de  
développement durable  
[gkeong@bdo.ca](mailto:gkeong@bdo.ca)

**À propos de BDO**

BDO Canada s.r.l./S.E.N.C.R.L. est un chef de file des services professionnels aux clients de divers secteurs et segments. Depuis plus de 100 ans, notre équipe est présente au sein des collectivités de partout au Canada, leur offrant une gamme de services intégrés en matière de comptabilité, de certification, de fiscalité et de services-conseils. Une connaissance approfondie de différents secteurs d'activité permet à BDO d'offrir des conseils répondant aux besoins de ses clients à l'échelle nationale et internationale.

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