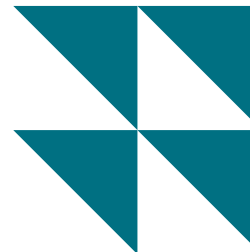
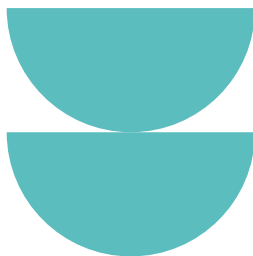


EN MOUVEMENT POUR UNE PROFESSION RESPONSABLE



RAPPORT ESG
2024-2025

Mise en garde

Les hypothèses, données, indicateurs, mesures, méthodologies, scénarios et autres normes utilisées pour élaborer nos analyses et suivre nos progrès étaient jugés justes et raisonnables au moment de la rédaction de ce rapport. Ils pourraient toutefois s'avérer inexacts par la suite. Plusieurs de ces éléments, tout comme la terminologie employée par l'Ordre pour définir certains concepts, sont susceptibles d'évoluer et peuvent différer sensiblement de ceux utilisés par d'autres entités ou de ceux que nous pourrions adopter à l'avenir, notamment en fonction des exigences futures des autorités gouvernementales ou réglementaires. Ces changements pourraient influencer nos hypothèses et nos estimations, nuire à la comparabilité des données entre secteurs ou périodes de référence, et avoir une incidence sur nos priorités, nos stratégies, nos engagements ainsi que notre capacité à atteindre nos objectifs en matière de développement durable.

Diffusé par l'Ordre des comptables
professionnels agréés du Québec

5, Place Ville Marie, bureau 800
Montréal (Québec) H3B 2G2

TABLE DES MATIÈRES

Avant-propos	4
---------------------------	----------

Introduction	5
---------------------------	----------

Nos 16 actions clés	8
---------------------------	---

Les objectifs de développement durable de l'ONU	9
---	---

Environnement	11
----------------------------	-----------

Réduction de notre empreinte écologique	12
---	----

Approvisionnement responsable.....	14
------------------------------------	----

Capital humain	16
-----------------------------	-----------

Environnement et conditions de travail	17
--	----

Sensibilisation, formation et mobilisation du personnel	19
---	----

Profession	21
-------------------------	-----------

Gouvernance et pratiques éthiques et durables.....	22
--	----

Sensibilisation, formation et mobilisation des CPA.....	24
---	----

Société.....	27
---------------------	-----------

Éducation et sensibilisation du public	28
--	----

Leadership de l'Ordre.....	30
----------------------------	----

Conclusion	32
-------------------------	-----------

Annexe.....	33
--------------------	-----------

Divulcation par référentiels.....	33
-----------------------------------	----



AVANT-PROPOS



Mario Gariépy, FCPA
Président du Conseil d'administration
Geneviève Mottard, CPA
Présidente et cheffe de la direction

Nous avons le plaisir de vous présenter les résultats du tout premier rapport de l'Ordre des comptables professionnels agréés (CPA) du Québec en matière de pratiques environnementales, sociales et de gouvernance (ESG), fruit du travail accompli par nos équipes en matière de développement durable.

Cela fait déjà plusieurs années que les pratiques ESG font partie intégrante de notre organisation. La mission de l'Ordre, la protection du public, et son statut d'organisme à but non lucratif nous confèrent des obligations sur le plan sociétal et sur celui de la gouvernance. Le cadre réglementaire auquel nous sommes assujettis nous engage naturellement dans une démarche fondée sur la responsabilité sociale et la saine gouvernance.

Ce rapport constitue une étape charnière puisque c'est la première fois que nous nous investissons dans une approche structurée, exhaustive et continue. Le Conseil d'administration a d'ailleurs transmis un message clair

au comité de direction : les pratiques ESG sont là pour de bon, et il est essentiel d'avoir d'une stratégie claire pour faire évoluer l'organisation et la profession de CPA dans une perspective de durabilité.

Nous nous engageons ainsi dans une double mission : renforcer nos pratiques internes afin d'être un leader au sein du système professionnel québécois et, bien sûr, accompagner nos 42 000 CPA et 4 500 CPA en devenir dans l'adoption de pratiques plus responsables.

Nous sommes convaincus d'être désormais sur la bonne voie. Ce rapport, bien qu'il témoigne d'une démarche continue, offre un aperçu très concret de notre stratégie et, surtout, de la direction que nous souhaitons prendre.

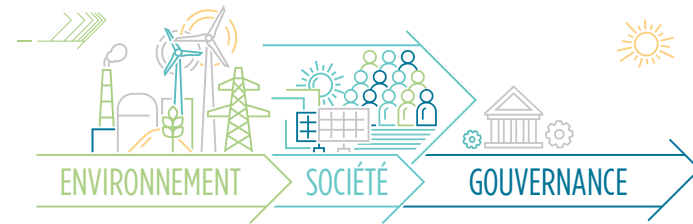
Bonne lecture!

INTRODUCTION

En octobre 2023, nous dévoilions nos engagements en matière de pratiques ESG, qui découlent d'une réflexion en profondeur sur la position que nous devons adopter, comme ordre professionnel, par rapport aux enjeux de développement durable. Ces engagements sont au cœur de nos orientations stratégiques 2022-2026 et font partie intégrante de notre vision pour l'avenir de la profession, puisque les CPA, en tant qu'actrices et acteurs d'importance de l'économie québécoise, peuvent et doivent jouer un rôle clé dans le virage des organisations vers la durabilité. Ces enjeux sont d'une importance capitale non seulement pour notre mission, mais aussi pour l'amélioration de nos pratiques, l'évolution de la profession et la protection du public.

Nos engagements 2023-2026 incluent des objectifs qui concernent tout autant notre personnel que nos membres. Nous vous les présentons sommairement dans ce document, tout comme nos réalisations de l'exercice 2024-2025.

Orientations stratégiques 2022-2026



Les CPA font partie de la solution pour un Québec responsable. En tant qu'autorité réglementaire et leader de pratique, l'Ordre s'engage concrètement dans la voie du développement durable, et ce, avec une démarche empreinte de rigueur et de transparence.

Notre vision

Notre objectif est de saisir les occasions émergentes et de relever les défis associés aux pratiques ESG, de concert avec les 42 000 CPA du Québec et les 4 500 CPA en devenir. Nous nous engageons à donner l'exemple en mobilisant et en outillant notre personnel ainsi qu'en sensibilisant nos membres et en leur offrant de la formation afin qu'ils et elles acquièrent les connaissances requises pour prendre part au changement. Nous pourrions ainsi participer pleinement à la mise en place de solutions collectives et durables au bénéfice de toute la population du Québec.

Gouvernance du projet

En tant qu'organisme réglementé par le *Code des professions du Québec*, nous n'avons pas d'obligations particulières de reddition de comptes relativement à nos pratiques ESG en dehors des rapports d'activités statutaires inclus dans notre rapport annuel, qui reflètent nos pratiques de gouvernance et sont prescrits par l'Office des professions du Québec. Notre Conseil d'administration a ainsi pris l'initiative d'établir une stratégie en matière de pratiques ESG et a mandaté le comité de direction pour ce faire.

Un groupe de travail a été créé et une série de consultations ont été menées à l'automne 2022 pour bien cerner les enjeux et planifier les actions à privilégier à l'Ordre et dans la profession. Le groupe de travail, dans lequel sont représentées les différentes équipes de l'organisation, a ainsi été mis à contribution pour opérationnaliser les priorités au sein d'une stratégie couvrant la période 2023-2026 et mettre en place des plans d'action ciblés. Ce groupe de travail a tenu des rencontres de suivi trimestrielles qui ont favorisé la prise en charge de ce projet se voulant entièrement transversal et bien intégré à la planification stratégique de l'organisation. Une reddition de comptes interne auprès du Bureau de projet a d'ailleurs permis un arrimage opérationnel avec nos priorités stratégiques.

Le présent document est donc notre premier rapport complet en matière de développement durable, suivant une première série de divulgations dans notre rapport annuel 2023-2024. L'objectif est dorénavant d'actualiser notre stratégie annuellement et de procéder à une divulgation suivant chaque exercice financier (1^{er} avril au 31 mai).

Notre démarche en bref

Notre réflexion est le fruit de plusieurs années de travail et d'un processus bien établi. En voici un résumé.

Recherche et analyse

- Portrait des meilleures pratiques
- Consultation des parties prenantes
- Choix des cadres de référence

Mise en opération

- Formation d'un groupe de travail interne
- Priorisation des enjeux
- Mise en place des plans d'action

Implantation

- Communication interne
- Formation du personnel
- Mesure de performance
- Ajustements des processus

Reddition de comptes

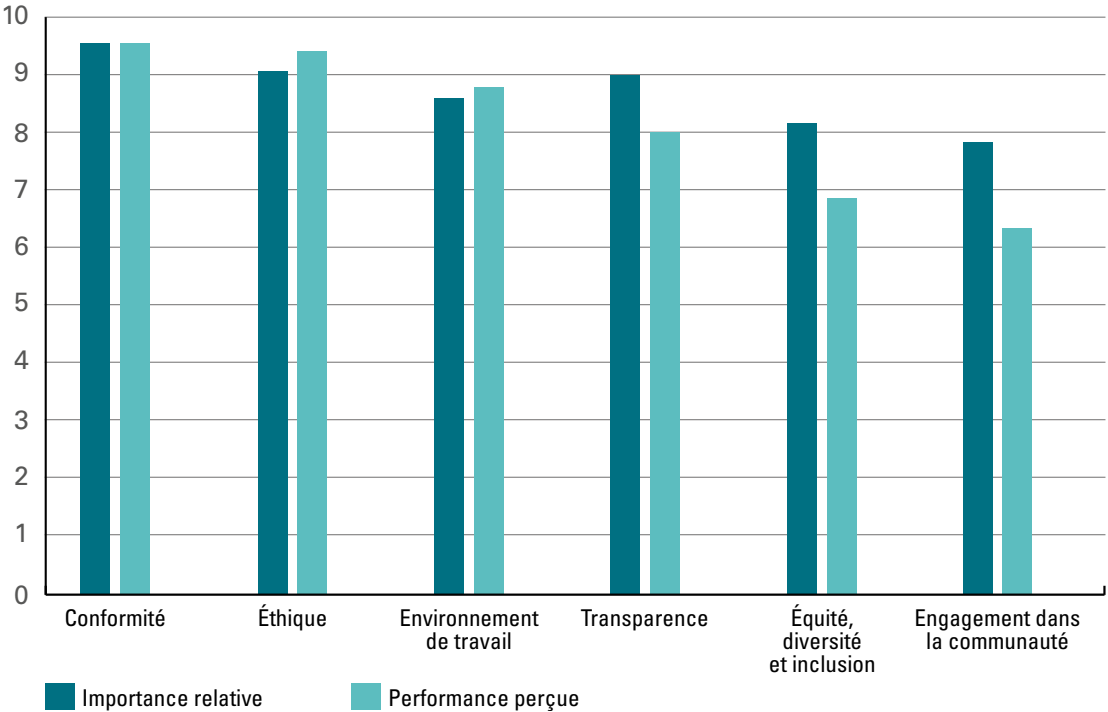
- Évaluation de l'impact
- Production du rapport ESG
- Consultation des parties prenantes

Méthodologie du rapport

Le présent rapport s'appuie sur les meilleures pratiques en matière de durabilité, entre autres sur le plan des outils méthodologiques utilisés pour encadrer notre démarche. Comme nous pouvons le voir dans l'illustration précédente, le groupe de travail s'est basé sur des travaux de recherche et d'analyse pour orienter sa stratégie et ses actions. Cette phase du projet, plus particulièrement l'analyse comparative et la consultation des parties prenantes, a permis de brosser un portrait des enjeux prioritaires pour notre organisation. Le graphique présente un extrait des résultats de la consultation qui nous a permis de déterminer les sujets matériels, ou prioritaires, pour nos activités de développement durable.

De plus, des normes et des cadres de référence reconnus internationalement ont été retenus pour fournir une structure et une méthodologie de reddition de comptes adaptées à notre secteur d'activité. Les objectifs de développement durable de l'Organisation des Nations unies (ONU), les normes de la Global Reporting Initiative (GRI) et du Sustainability Accounting Standards Board (SASB) ainsi que la norme ISO 14064-1 ont été utilisés pour la divulgation dans le présent rapport.

Priorisation des facteurs ESG de l'Ordre par les parties prenantes



Nos piliers et nos engagements

Nos engagements se traduisent en 4 piliers, auxquels sont associées 8 priorités et 16 actions. Les priorités ont été établies suivant une phase de recherche et d'analyse rigoureuse au cours de laquelle nous avons consulté nos différentes parties prenantes. Elles sont plus globalement liées à nos piliers, qui rassemblent les éléments centraux du développement durable et des facteurs ESG, tout en étant adaptées à la réalité de notre mission de protection du public et d'encadrement de la profession de CPA. Quant à nos actions prioritaires, elles ont été définies par le groupe de travail en lien avec les priorités organisationnelles et sont directement intégrées aux projets de nos équipes. Ces différentes priorités et actions seront présentées en détail au fil du présent rapport.



ENVIRONNEMENT
Pour contribuer à réduire notre empreinte écologique et faire des choix durables.



CAPITAL HUMAIN
Pour favoriser un milieu de travail responsable et basé sur l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI).



SOCIÉTÉ
Pour contribuer à la richesse collective du Québec ainsi qu'à une économie québécoise responsable et durable.



PROFESSION
Pour accompagner les CPA et les CPA en devenir dans l'intégration des critères ESG à leur pratique.

NOS 16 ACTIONS CLÉS

RÉALISÉES AU 31 MARS 2025

Adoption d'une politique sur l'approvisionnement responsable

Mise en place d'une politique relative à l'EDI

Obtention de la certification Milieu de travail engagé contre la violence conjugale

Révision du *Code de déontologie des CPA* et mise en place d'un plan de formation et de sensibilisation

Ajout de la catégorie « Leader du changement » aux prix Excella pour valoriser les efforts des membres de partout au Québec en matière de pratiques ESG

Sensibilisation du public à la maltraitance matérielle et financière et au rôle important que peuvent jouer les CPA

Dévoilement de notre stratégie ESG auprès de nos parties prenantes

Évolution des programmes de bourses de la Fondation CPA vers des cibles ESG

Création d'un réseau d'ambassadeurs et d'ambassadrices CPA ESG

Déploiement d'un plan de sensibilisation et de formation en matière d'EDI

Production d'un premier bilan carbone

Mise en place d'une politique relative à la gouvernance des données

Offre d'activités de formation, de conférences et de panels pour les membres sur les enjeux ESG

Intégration de nouveaux contenus ESG comme vecteurs d'attraction de la relève

Sensibilisation du public au rôle des CPA dans la transition sociale, environnementale et économique

Participation à des comités, à des groupes de travail et à des consultations relatives aux enjeux ESG

LES OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE DE L'ONU QUI NOUS INSPIRENT

Adoptés par l'ONU en 2015, les 17 objectifs de développement durable représentent un cadre de référence international conçu à l'intention des gouvernements, mais également accessible à l'ensemble de la société civile qui souhaite prendre part au changement. Parmi les 169 cibles découlant de ces objectifs, nous en avons identifié 26 qui nous inspirent et sur lesquelles nous estimons avoir un impact concret.



- 3.8 Faire en sorte que chacun bénéficie d'une couverture sanitaire universelle, comprenant une protection contre les risques financiers et donnant accès à des services de santé essentiels de qualité et à des médicaments et vaccins essentiels sûrs, efficaces, de qualité et d'un coût abordable



- 4.5 D'ici à 2030, éliminer les inégalités entre les sexes dans le domaine de l'éducation et assurer l'égalité d'accès des personnes vulnérables, y compris les personnes handicapées, les autochtones et les enfants en situation vulnérable, à tous les niveaux d'enseignement et de formation professionnelle
- 4.7 D'ici à 2030, faire en sorte que tous les élèves acquièrent les connaissances et compétences nécessaires pour promouvoir le développement durable, notamment par l'éducation en faveur du développement et de modes de vie durables, des droits de l'homme, de l'égalité des sexes, de la promotion d'une culture de paix et de non-violence, de la citoyenneté mondiale et de l'appréciation de la diversité culturelle et de la contribution de la culture au développement durable



- 5.1 Mettre fin, dans le monde entier, à toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et des filles
- 5.2 Éliminer de la vie publique et de la vie privée toutes les formes de violence faite aux femmes et aux filles, y compris la traite et l'exploitation sexuelle et d'autres types d'exploitation
- 5.5 Garantir la participation entière et effective des femmes et leur accès en toute égalité aux fonctions de direction à tous les niveaux de décision, dans la vie politique, économique et publique
- 5.c Adopter des politiques bien conçues et des dispositions législatives applicables en faveur de la promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation de toutes les femmes et de toutes les filles à tous les niveaux et renforcer celles qui existent



- 8.2 Parvenir à un niveau élevé de productivité économique par la diversification, la modernisation technologique et l'innovation, notamment en mettant l'accent sur les secteurs à forte valeur ajoutée et à forte intensité de main-d'œuvre.
- 8.3 Promouvoir des politiques axées sur le développement qui favorisent des activités productives, la création d'emplois décents, l'entrepreneuriat, la créativité et l'innovation et stimulent la croissance des microentreprises et des petites et moyennes entreprises et facilitent leur intégration dans le secteur formel, y compris par l'accès aux services financiers.
- 8.8 Défendre les droits des travailleurs, promouvoir la sécurité sur le lieu de travail et assurer la protection de tous les travailleurs, y compris les migrants, en particulier les femmes, et ceux qui ont un emploi précaire.



- 9.4 D'ici à 2030, moderniser l'infrastructure et adapter les industries afin de les rendre durables, par une utilisation plus rationnelle des ressources et un recours accru aux technologies et procédés industriels propres et respectueux de l'environnement, chaque pays agissant dans la mesure de ses moyens.
- 9.5 Renforcer la recherche scientifique, perfectionner les capacités technologiques des secteurs industriels de tous les pays, en particulier des pays en développement, notamment en encourageant l'innovation et en augmentant considérablement le nombre de personnes travaillant dans le secteur de la recherche et du développement pour 1 million d'habitants et en accroissant les dépenses publiques et privées consacrées à la recherche et au développement d'ici à 2030.



- 10.3 Assurer l'égalité des chances et réduire l'inégalité des résultats, notamment en éliminant les lois, politiques et pratiques discriminatoires et en promouvant l'adoption de lois, politiques et mesures adéquates en la matière
- 10.4 Adopter des politiques, notamment sur les plans budgétaire, salarial et dans le domaine de la protection sociale, et parvenir progressivement à une plus grande égalité
- 10.5 Améliorer la réglementation et la surveillance des institutions et marchés financiers mondiaux et renforcer l'application des règles
- 10.7 Faciliter la migration et la mobilité de façon ordonnée, sans danger, régulière et responsable, notamment par la mise en œuvre de politiques de migration planifiées et bien gérées

LES OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE DE L'ONU QUI NOUS INSPIRENT (SUITE)



- 12.5 D'ici à 2030, réduire considérablement la production de déchets par la prévention, la réduction, le recyclage et la réutilisation
- 12.6 Encourager les entreprises, en particulier les grandes et les transnationales, à adopter des pratiques viables et à intégrer dans les rapports qu'elles établissent des informations sur la viabilité



- 13.1 Renforcer, dans tous les pays, la résilience et les capacités d'adaptation face aux aléas climatiques et aux catastrophes naturelles liées au climat
- 13.3 Améliorer l'éducation, la sensibilisation et les capacités individuelles et institutionnelles en ce qui concerne l'adaptation aux changements climatiques, l'atténuation de leurs effets et la réduction de leur impact et les systèmes d'alerte rapide



- 16.5 Réduire nettement la corruption et la pratique des pots-de-vin sous toutes leurs formes
- 16.6 Mettre en place des institutions efficaces, responsables et transparentes à tous les niveaux
- 16.7 Faire en sorte que le dynamisme, l'ouverture, la participation et la représentation à tous les niveaux caractérisent la prise de décisions
- 16.10 Garantir l'accès public à l'information et protéger les libertés fondamentales, conformément à la législation nationale et aux accords internationaux



- 17.14 Renforcer la cohérence des politiques de développement durable
- 17.17 Encourager et promouvoir les partenariats publics, les partenariats public-privé et les partenariats avec la société civile, en faisant fond sur l'expérience acquise et les stratégies de financement appliquées en la matière



ENVIRONNEMENT

L'Ordre s'engage dans la voie de la transition écologique en travaillant à réduire son impact environnemental et en s'inspirant des meilleures pratiques pour améliorer ses processus d'achat auprès de ses fournisseurs.



En tant qu'organisme de service de taille moyenne, nous faisons face au défi de composer avec des enjeux environnementaux modestes et pour lesquels nous dépendons beaucoup de fournisseurs externes. Notre analyse de la matérialité a d'ailleurs démontré que ces enjeux ont une moins grande importance pour les parties prenantes sondées. Cette réalité implique toutefois qu'il est primordial pour nous d'avoir une connaissance précise de notre impact écologique, d'entretenir de bonnes relations avec nos parties prenantes et de nous engager dans une démarche d'amélioration continue. Voici donc les deux priorités qui ont été ciblées dans notre stratégie 2023-2026.

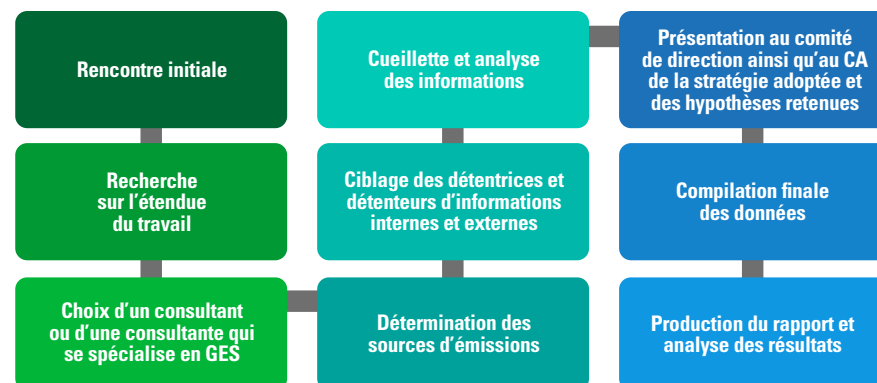
RÉDUCTION DE NOTRE EMPREINTE ÉCOLOGIQUE

Après avoir établi ces éléments contextuels que sont notre type d'organisation et nos relations avec des fournisseurs externes, nous avons procédé à un état des lieux. Puisque nous ne recueillions pas systématiquement les données environnementales par le passé, il nous fallait premièrement évaluer notre impact pour ensuite espérer améliorer nos pratiques.

Nous avons donc sollicité les conseils d'une firme spécialisée, puis avons procédé à l'inventaire de nos émissions de gaz à effet de serre (GES) et à la production d'un premier bilan carbone.

Production d'un premier bilan carbone et définition d'objectifs de réduction des émissions

Les objectifs de ce premier bilan carbone étaient d'identifier les sources des GES produits par nos activités au cours de la période allant du 1^{er} avril 2024 au 31 mars 2025, d'élaborer une méthodologie basée sur la norme ISO 14064-1 pour colliger annuellement les données pertinentes, puis de mettre en place des processus permettant de contrôler ou, encore mieux, de réduire nos émissions. Il est important de noter que nous avons agi de manière volontaire, puisqu'actuellement aucune exigence réglementaire ne nous oblige à réaliser cet examen et que peu de données comparables étaient accessibles au moment de rédiger ce rapport. La figure suivante résume les principales étapes de la démarche que nous avons entreprise lors du dernier exercice.



Détermination des sources d'émissions

Une des étapes importantes de cette démarche a été la détermination des sources d'émissions de GES. Pour ce faire, l'ensemble des activités incluses dans le périmètre organisationnel de l'Ordre ont été examinées. Les sources suivantes correspondant à la norme ISO 14064-1 ont été considérées¹ :

Portée 1

- Émissions fugitives directes;

Portée 3

- Autres émissions dues à la production et à la distribution de l'énergie;
- Achat de biens et services;
- Déchets;
- Déplacements d'affaires;
- Location d'actifs en amont;
- Déplacements des clients et des visiteurs;
- Transport et distribution des produits en amont et en aval;
- Navettage du personnel et télétravail.

Pour chacune de ces sources, il fallait ensuite identifier la meilleure façon de recueillir l'information nous permettant de mesurer les émissions de GES. C'est à cette étape cruciale que nous avons établi que certaines sources d'émission ou certains éléments composant ces sources ne pourraient pas être pris en compte dans le premier bilan carbone puisque les données nécessaires à leur évaluation n'étaient pas disponibles ou parce que le délai ou les efforts requis ne le permettaient pas.

Méthodes de collecte des données

Nous avons eu recours à plusieurs méthodes de collecte pour recueillir les données pertinentes, dont :

- Sondage auprès des membres du personnel au sujet de leurs habitudes de déplacement;
- Informations indiquées sur les factures;
- Extrapolation de certaines données colligées sur un bassin plus grand;
- Moyennes québécoises;
- Utilisation des données d'émissions de GES de certains de nos fournisseurs.

Les données collectées ont été multipliées par des facteurs d'émission de GES prenant en compte plusieurs variables, ce qui a permis d'obtenir les émissions par source. Le tableau présenté sur cette page résume les résultats du premier bilan carbone par sources d'émission.

DESCRIPTION DE LA SOURCE D'ÉMISSION	TONNE D'ÉQUIVALENT DIOXYDE DE CARBONE	PART DES ÉMISSIONS TOTALES
	t éq. CO₂	%
Émissions fugitives directes	0,06	0,01
Autres émissions dues à la production et la distribution d'énergie	55,53	7,12
Achat de biens	526,39	67,48
Déchets	0,21	0,03
Déplacements d'affaires	32,33	4,14
Location d'actifs en amont	109,52	14,04
Déplacement des clients et des visiteurs	26,31	3,37
Transport et distribution des produits en amont et en aval	0,23	0,03
Navettage du personnel et télétravail	29,48	3,78
Total des émissions des activités considérées dans l'inventaire 2024-2025	780,06	100

¹ Les activités de l'Ordre produisent des GES dans d'autres sources que celles énumérées dans cette liste, mais pour des raisons documentées dans le bilan carbone, elles n'ont pas été considérées dans le bilan 2024-2025. Nous tenons toutefois à préciser qu'aucune source d'émission de portée 2 ne s'applique aux activités de l'Ordre.

Constats

Par ce premier bilan carbone, nous avons choisi de nous engager dans une démarche volontaire de décarbonisation, en établissant des objectifs pertinents et en définissant des stratégies cohérentes pour les atteindre. Nous avons ainsi tracé la voie pour d'autres organismes comparables qui voudraient aussi effectuer un premier bilan. Considérant l'ampleur de ce projet, certaines sources n'ont pu être considérées en 2024-2025 mais le seront l'an prochain, grâce à la mise en place de procédures de collecte de données en amont. À la lumière de cet exercice, nous constatons que l'Ordre émet un niveau non négligeable de gaz à effet de serre et qu'il est donc important d'agir, considérant que chaque geste compte. Il sera primordial de cibler des pistes d'amélioration réalistes et mobilisatrices pour l'ensemble de notre personnel, de nos membres et de nos bénévoles, ce qui correspond à la prochaine étape de notre démarche.

APPROVISIONNEMENT RESPONSABLE

La relation avec nos fournisseurs de service est intrinsèquement liée à notre objectif d'amélioration de notre empreinte écologique. En effet, comme mentionné précédemment, par sa nature même l'Ordre dépend d'un réseau de fournisseurs de différents secteurs d'activités dont les bilans en matière de durabilité sont très variés. Dans ce contexte, nous avons décidé de mettre en place une politique d'approvisionnement responsable couvrant différents facteurs liés aux pratiques ESG. Bien que l'approvisionnement responsable ne concerne pas uniquement l'environnement, nous avons choisi de l'inclure dans ce pilier, car nous croyons que c'est sur le facteur environnemental que notre politique est susceptible d'avoir le plus d'impact.

Adoption d'une politique sur l'approvisionnement responsable

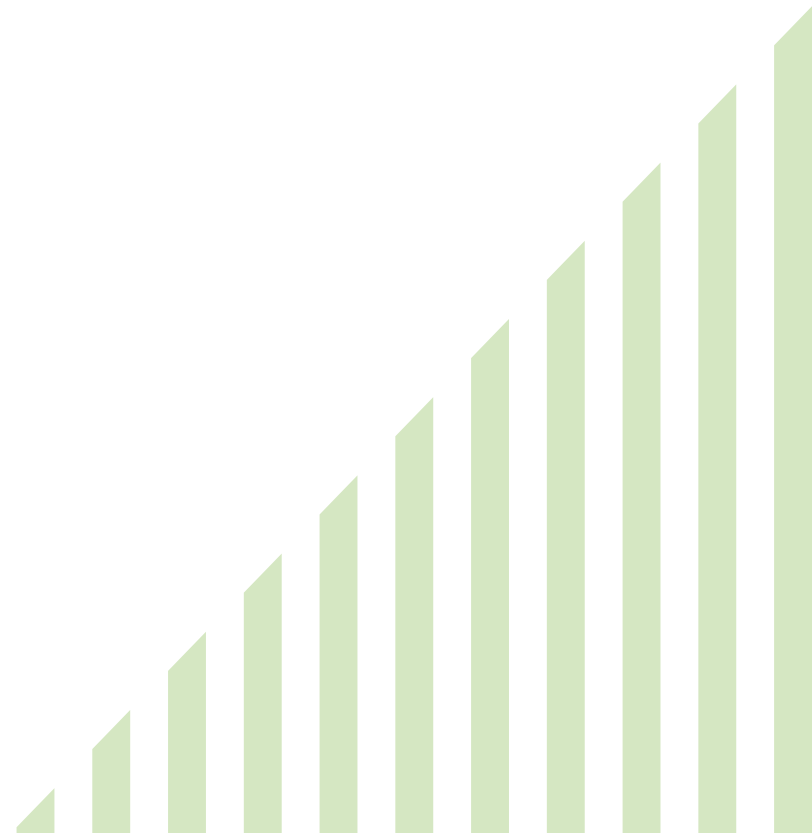
Dans la version la plus récente de notre politique d'approvisionnement, révisée en octobre 2023, les facteurs ESG ont été inclus en tant que principe directeur pour l'ensemble de nos acquisitions, comme en fait foi l'extrait suivant :

« L'Ordre favorise une approche globale et durable de ses acquisitions qui intègre à la fois l'efficacité économique, l'équité sociale, la préservation de la qualité de l'environnement et des ressources naturelles ainsi que la qualité de vie du personnel. Il privilégie une utilisation optimale de ses ressources humaines, financières et matérielles et a pour objectif de réduire sa consommation et de faire l'acquisition de biens durables et réutilisables. L'Ordre s'assure que ses fournisseurs de biens et de services mettent en pratique les principes d'égalité, de transparence et de respect à l'égard des grands axes du développement durable. Il entend donc inclure davantage de critères favorisant une consommation responsable dans ses processus d'acquisition. »

À la suite de la mise à jour de la politique, un guide a été produit pour aider le personnel à prendre en compte les facteurs ESG dans le processus d'approvisionnement. Voici la liste des critères qui y sont inclus :

- Approvisionnement local
- Approvisionnement de biens à usages multiples
- Produits issus d'une gestion responsable des ressources naturelles
- Certification du fournisseur (ISO 9000 et ISO 14000) ou fournisseur qui vise publiquement l'amélioration de sa performance afin de parvenir à la certification
- Emballage minimal et constitué de matières réutilisables, recyclées et/ou recyclables
- Fournisseur ayant établi des pratiques lui permettant de réduire son empreinte carbone
- Certification environnementale reconnue pour le produit visé (Energy Star, Eco-Logo, etc.)
- Norme BNQ 9700-253 pour l'organisation d'événements
- Gestion éthique et responsable du personnel (information parfois présentée sur le site Web du fournisseur)
- Produits certifiés équitables
- Entreprises d'économie sociale ou visant l'insertion des personnes exclues du marché du travail

Nous évaluons actuellement les impacts de la révision de cette politique et souhaitons rendre compte des résultats au cours des prochaines années.





CAPITAL HUMAIN

L'Ordre a à cœur d'offrir un environnement de travail sain, sécuritaire et inclusif. Il investit activement dans des pratiques et des formations qui favorisent un climat de confiance et préviennent toute forme de discrimination afin que l'ensemble du personnel puisse s'y sentir pleinement respecté et valorisé.



Nous pouvons, en tant qu'employeur, compter sur plus de 220 collaboratrices et collaborateurs investis d'une même mission, soit la protection du public. Cette mission implique un engagement important envers la population québécoise et envers les 42 000 CPA et 4 500 CPA en devenir qui comptent sur nous pour améliorer la profession. Ainsi, les ressources humaines sont un sujet central de notre stratégie ESG. Nos parties prenantes l'ont exprimée clairement : la pérennité de l'organisation dépend du soin que nous accordons à ces précieuses ressources. C'est dans cette optique que nous avons ciblé deux priorités essentielles et complémentaires dans le cadre de notre stratégie 2023-2026 : l'environnement et les conditions de travail, ainsi que la formation et la sensibilisation du personnel.

ENVIRONNEMENT ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Garantir le mieux-être de notre personnel est un objectif qui traverse l'entièreté de notre philosophie en matière de ressources humaines. Pour y arriver, nous avons mis en place, au fil des années, une panoplie de mesures, par l'entremise de nos politiques, qui se reflètent dans nos conditions de travail. En ce qui a trait à nos engagements 2023-2026, nous avons réalisé certaines actions prioritaires concernant, entre autres, l'équité, la diversité et l'inclusion ainsi que la lutte contre la violence conjugale.

Mise en place d'une politique relative à l'EDI

Dans le respect de nos valeurs de collaboration, d'excellence, de respect et de vivre-ensemble, nous avons entrepris la démarche de création d'une politique en matière d'EDI avec l'objectif d'offrir à notre personnel un milieu de travail sécuritaire, ouvert, juste et respectueux. Nous reconnaissons l'importance de garantir un environnement de travail exempt de discrimination et de biais inconscients, où chaque personne a droit au respect et aux mêmes chances de succès.



Dès 2022, nos équipes ont commencé à travailler à un plan d'action en matière d'EDI. Celui-ci avait pour objectif, sur un horizon de trois ans, d'élaborer une politique en la matière et de développer un plan de formation visant la sensibilisation du personnel (pour plus de détails, voir la section suivante). La politique a été adoptée et présentée aux employés et employées en septembre 2024.

En plus d'encadrer les comportements attendus pour garantir un climat de travail sain, cette politique prévoit le déploiement de certains outils d'accompagnement du changement. Nous avons également mis sur pied un comité chargé de poursuivre l'implantation d'une culture d'équité, de diversité et d'inclusion dans l'ensemble de l'organisation. Sa mission est d'agir à titre d'ambassadeur en matière d'EDI auprès de tout le personnel. Il est responsable de la mise en œuvre du plan d'action, de la planification des activités de sensibilisation et de mobilisation, et de la formulation de recommandations à soumettre à la direction. Finalement, nous avons intégré à la politique des mécanismes d'assistance à la résolution des situations conflictuelles comportant notamment un processus de résolution par le biais de la communication interpersonnelle et une démarche de signalement de comportements allant à l'encontre de la politique.

Des certifications à notre image

Concilier le travail et la vie personnelle, c'est aussi à l'ordre du jour. En plus d'être certifié Milieu de travail engagé contre la violence conjugale et, depuis 2015, Employeur remarquable, nous sommes le premier ordre professionnel à avoir obtenu le Sceau Concilivi, en 2020, une reconnaissance en matière de conciliation famille-travail. Trois distinctions qui démontrent notre souci d'assurer le mieux-être des membres de notre personnel et qui font notre fierté!



Obtention de la certification Milieu de travail engagé contre la violence conjugale

Nos actions en faveur de la lutte contre la violence conjugale sont nées de la période de confinement à laquelle a donné lieu la pandémie de COVID-19. Nous étions alors préoccupés par l'isolement de notre personnel, composé à plus de 80 % de personnes s'identifiant comme femmes, lesquelles sont plus à risque de vivre des problèmes de violence conjugale. Nous avons donc révisé notre politique en matière de prévention et de gestion du harcèlement et de la violence et entrepris des démarches pour être certifié Milieu de travail engagé contre la violence conjugale.

Cette certification est décernée par le Regroupement des maisons pour femmes victimes de violence conjugale aux organisations ayant mis en place des mesures pour lutter contre ce type de violence. Cette certification, obtenue à l'été 2023, atteste entre autres que l'Ordre :

- a bonifié sa politique de prévention et de gestion du harcèlement et de la violence;
- a mis en œuvre des mesures pour sensibiliser, soutenir et accompagner son personnel;
- participe activement au mouvement social visant à mettre fin à la violence conjugale;
- contribue à la création d'un environnement de travail sécuritaire et bienveillant pour les membres du personnel qui sont victimes de violence conjugale ainsi que pour leurs collègues.



SENSIBILISATION, FORMATION ET MOBILISATION DU PERSONNEL

Comme nous venons de le voir, la mise en place d'une culture favorisant le mieux-être du personnel nécessite plusieurs initiatives de communication et l'implication de toutes et tous. C'est pourquoi le plan d'action en matière d'EDI incluait une bonne part de sensibilisation, de formation et de mobilisation du personnel, qui ont pris la forme d'ateliers, de conférences et de communications diverses, incluant des publications sur l'intranet, de la part du comité sur l'EDI et de la Direction des ressources humaines.

Formation ProAllié de la Fondation Émergence

Offerte par la Fondation Émergence, cette formation obligatoire sur la diversité sexuelle et de genre a abordé :

- les concepts de genre et d'expression de genre, de sexe et d'attraction;
- le lexique propre à chacun des concepts liés à la diversité sexuelle et de genre (LGBTQ+);
- l'évolution du cadre légal en la matière en milieu de travail;
- les obstacles qui entravent l'inclusion des personnes LGBTQ+ en milieu de travail et leurs répercussions;
- la notion de personne alliée et les bonnes pratiques à adopter au quotidien.





Conférence sur la réalité des peuples autochtones

Notre personnel a pu assister à la passionnante conférence *Apprendre à se connaître* animée par l'auteur et journaliste Michel Jean. En racontant anecdotes et moments marquants, monsieur Jean a mis en lumière la réalité complexe des populations autochtones et les perspectives de réconciliation.



Panels dans le cadre du Mois de l'histoire des Noirs

Depuis quelques années, nous soulignons le Mois de l'histoire des Noirs de plusieurs manières. En 2024, nous avons commencé à organiser à l'interne des discussions visant à sensibiliser les employés et employées à la diversité culturelle et, surtout, à mettre celle-ci en valeur. Ces événements ont permis au personnel de s'ouvrir aux expériences de collègues et de membres afro-descendants et afro-descendants, mais également de goûter les délices culinaires des différentes cultures!



Photos courtoisie de Julie Choquette et Dominic Gagnon

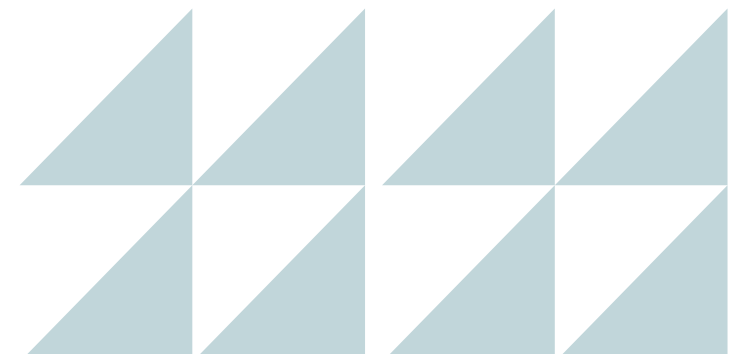
Ateliers et conférences sur la neurodiversité

C'est le sujet de la neurodiversité qui a été sélectionné pour l'année 2024-2025, car ce n'est pas parce qu'une différence est invisible qu'elle n'est pas susceptible d'affecter les relations entre collègues et de nuire à l'égalité des chances dans un milieu de travail. Ainsi, une série d'ateliers ont été offerts en collaboration avec le cabinet-conseil URelles pour démystifier les différents profils neurodivergents. De plus, deux conférences obligatoires sur ce thème ont été offertes en janvier 2025, l'une animée par l'entrepreneur Dominic Gagnon et l'autre par la formatrice Julie Choquette.



La fierté à l'honneur lors d'un midi-conférence

En juin 2024, nous avons profité du Mois de la Fierté pour organiser un midi-conférence sur des sujets importants touchant à la diversité sexuelle et de genre. Plusieurs de nos collègues ont pris la parole pour nous faire part de leurs vécus et ont animé des discussions respectueuses et bienveillantes avec les autres membres du personnel.





PROFESSION

Les 42 000 CPA et les 4 500 CPA en devenir peuvent contribuer à une économie québécoise plus juste et responsable. L'Ordre s'est pleinement engagé à encadrer, à sensibiliser, à former et à mobiliser ses membres à devenir des acteurs et actrices du changement.



En tant qu'ordre professionnel, notre responsabilité première est de nous assurer que le titre de CPA demeure un gage de confiance pour la population québécoise. La déontologie et l'encadrement professionnel sont donc au cœur de notre mission, et nous sommes fier d'accompagner les CPA dans l'évolution de leur pratique au bénéfice du public. Notre analyse de la matérialité a d'ailleurs montré l'importance de la conformité et de l'éthique professionnelle. Les attentes élevées de nos parties prenantes concernent tout autant nos pratiques en matière de gouvernance que la conduite professionnelle des 42 000 CPA. Voici un résumé des deux priorités qui ont été ciblées dans le cadre de notre stratégie 2023-2026.

GOUVERNANCE ET PRATIQUES ÉTHIQUES ET DURABLES

Dans l'objectif de mener nos propres activités de manière exemplaire et d'encadrer efficacement la profession, nous devons agir conformément aux lois et aux règlements auxquels nous sommes soumis ainsi que proposer des améliorations aux cadres existants et en mettre de nouveaux en place afin de permettre une évolution optimale de la profession. Notre plan d'action comprend donc de nouvelles mesures ainsi que des améliorations à l'actuel cadre de gouvernance de l'Ordre et de la profession.

Révision du *Code de déontologie des CPA* et mise en place d'un plan de formation et de sensibilisation

Projet d'envergure mené sur plusieurs années, la refonte du *Code de déontologie des CPA* visait à mieux répondre aux défis émergents en matière de protection du public et aux attentes de celui-ci envers les CPA, en plus de mieux prendre en compte la diversité de la profession. Comme nos activités sont encadrées par le *Code des professions* du Québec, nous avons dû procéder à cet exercice de manière méthodique, notamment en présentant aux membres un projet de règlement et en transmettant le texte à l'Office des professions du Québec. Le *Code de déontologie des CPA* a finalement été adopté en avril 2024, ce qui nous a permis de déployer un plan de sensibilisation et de formation obligatoire pour les membres. Pour appuyer cette formation, un guide numérique ayant pour objectif d'aider les CPA à se familiariser avec leurs devoirs et obligations par l'entremise d'explications claires et d'exemples pratiques a été publié sur notre site Web.



Les valeurs de la profession de CPA

Les valeurs propres à la profession de CPA font l'objet d'un consensus à l'échelle nationale et internationale. Dès le premier chapitre du *Code de déontologie harmonisé canadien* et de l'*International Code of Ethics for Professional Accountants*, elles sont présentées comme les **principes fondamentaux** qui régissent la conduite des CPA. Afin de maintenir la confiance du public, l'exercice de la profession et le respect des règles déontologiques reposent sur ces principes :

- **L'objectivité**, soit l'exercice d'un jugement professionnel de qualité, libre de toute influence et de tout parti pris;
- **L'intégrité**, soit l'obligation d'agir en tout temps avec honnêteté et probité;
- **La compétence**, soit le développement et le maintien des habiletés et des compétences que requiert l'exercice de la profession dans les champs d'expertise du professionnel ou de la professionnelle et l'obligation d'apporter tout le soin nécessaire à l'exercice de la profession;
- **Une conduite empreinte de professionnalisme**, soit une conduite en tout temps compatible avec la confiance du public et la réputation de la profession;
- **La confidentialité et le secret professionnel**, soit l'obligation de protéger et de préserver la confidentialité des renseignements portés à la connaissance du professionnel ou de la professionnelle dans le cadre de l'exercice de la profession.

Mise en place d'une politique relative à la gouvernance des données

Sous la gouverne de la vice-présidence aux technologies et aux systèmes d'information, nos équipes se sont mobilisées pour déployer une politique en matière de gouvernance des données. En tant qu'organisme de service administrant une grande quantité d'informations, il nous paraissait essentiel de posséder un cadre de gouvernance permettant d'améliorer leur qualité, leur protection et leur utilisation.

Approuvée et mise en œuvre au cours de l'année 2023-2024, cette politique nous a entre autres permis de créer une grille d'évaluation de la maturité de nos données et de fixer des cibles d'amélioration de notre maturité en matière de gouvernance des données. Par ailleurs, nous avons instauré en octobre 2024 une ligne directrice relative à l'utilisation de l'intelligence artificielle (IA) générative par le personnel de l'Ordre, découlant de cette politique. La ligne directrice a pour objectifs d'encourager l'utilisation des outils d'IA générative pour améliorer la productivité, automatiser les tâches répétitives et stimuler la créativité, et d'encadrer cette utilisation afin de protéger les informations sensibles et confidentielles, d'assurer le respect de la propriété intellectuelle et d'éviter les erreurs et l'utilisation de résultats inappropriés.



SENSIBILISATION, FORMATION ET MOBILISATION DES CPA

Parmi les éléments essentiels pour favoriser une profession plus responsable, il y a bien sûr la communication avec les membres et la relève, qui nous permettra à terme de compter sur une importante force d'action pour accompagner les organisations québécoises dans la transition vers des pratiques plus durables. Nos équipes et notre réseau d'ambassadeurs et ambassadrices CPA ont eu recours à une foule de moyens, aussi bien en ligne qu'en personne, pour influencer l'évolution de la profession. Voici certaines des réalisations accomplies dans le cadre de notre stratégie 2023-2026.

Développement d'activités de formation et de conférences pour les membres sur les enjeux ESG

En tant qu'ordre professionnel, nous possédons une capacité d'influence qui doit être pleinement utilisée pour faire de nos 42 000 CPA des alliées et alliés du changement. Voici quelques faits saillants de la dernière année d'exercice :

- Plus de 1000 inscriptions à 23 activités de formation offertes;
- Des conférences offertes lors des Grand Rendez-vous CPA portant sur les pratiques ESG;
- Des dizaines de contenus relatifs aux ESG communiqués dans nos bulletins réglementaires et sur nos médias sociaux.





Ajout de la catégorie « Leader du changement » aux prix Excella pour valoriser les efforts des membres en région en matière de pratiques ESG

En plus de sensibiliser nos membres et de leur offrir de la formation, nous nous sommes engagé à valoriser et à faire briller les CPA qui se démarquent par leurs pratiques ESG grâce aux prix Excella remis annuellement.



Alexandre Richer, CPA
ACQ Résidentielle
Leader de changement
Facteurs ESG

Par sa détermination à promouvoir des pratiques de gouvernance exemplaires, Alexandre Richer modernise l'ACQ Résidentielle, une filiale de l'Association de la construction du Québec, la distinguant dans un secteur traditionnellement réticent au changement. Sous sa direction, l'organisation transforme son conseil en un organe indépendant, paritaire et diversifié. Il élabore également de nouvelles politiques pour encadrer le conseil et garantir la conformité des opérations de l'organisation, notamment en matière d'éthique, d'environnement, de gestion des risques et de lutte contre la corruption.



Christian Ruel, CPA
Commissionnaires du Québec
Leader de changement
Facteurs ESG

Christian Ruel laisse une empreinte indélébile dans l'industrie des congrès et des événements d'affaires grâce à son rôle crucial dans la création de la politique d'écoconditionnalité du Palais des congrès de Montréal. En introduisant, entre autres, une réduction pouvant atteindre 10 % sur la location d'espace événementiel pour les organisateurs adoptant des pratiques écoresponsables, il marque une première dans le secteur. Grâce à cette politique, le Palais des congrès consolide sa position en tant que leader dans la durabilité événementielle, affirmant ainsi son engagement envers un avenir plus respectueux de l'environnement.



Jonathan Desbiens, CPA
Bureau du vérificateur général
de la Ville de Saguenay*
Leader de changement
Facteurs ESG

À travers des initiatives clés, Jonathan Desbiens dynamise le développement durable de la municipalité de L'Anse-Saint-Jean. Il crée un plan de lutte contre les changements climatiques avec des partenaires tels que Pêches et Océans Canada, le comité ZIP Saguenay-Charlevoix, la MRC du Fjord, et la participation citoyenne. Pour éviter une fermeture, il dirige la restructuration de la station de ski du Mont-Édouard, principal moteur économique de la région. La nappe phréatique du village alpin étant menacée, il travaille également avec des promoteurs pour instaurer un système de traitement des eaux.



Maude Péloquin, CPA
Ferme de Ste-Victoire
Leader de changement
Facteurs ESG

Propriétaire d'une ferme agricole, Maude Péloquin unit ses forces à celles de son conjoint et de son frère pour réaliser une vision ambitieuse : investir massivement dans l'environnement pour cultiver de manière saine et durable. Depuis 2018, ce projet est centré autour du reboisement des bandes riveraines ainsi que de l'adoption de pratiques agroenvironnementales novatrices visant à réduire l'empreinte carbone et l'érosion du sol. Par son approche collaborative orientée vers la durabilité de l'exploitation agricole pour les générations futures, elle inspire son équipe et sa communauté à œuvrer vers un avenir plus responsable.

* Au moment du dépôt de sa candidature, M. Desbiens était directeur adjoint à la Municipalité de L'Anse-Saint-Jean.



Création d'un réseau d'ambassadeurs et d'ambassadrices CPA ESG

L'Ordre s'est doté d'un réseau d'ambassadeurs et ambassadrices pour faire rayonner l'expertise des CPA en matière de durabilité auprès de nos différents publics. Cette stratégie nous permet de mettre des visages sur des pratiques concrètes au bénéfice de la profession et du monde des affaires, et, plus largement, de la population québécoise.

Intégration de nouveaux contenus ESG pour attirer la relève

Puisque le développement durable est un geste du présent centré sur l'avenir, il était primordial que nous intégrions la relève dans nos plans d'action. C'est pourquoi nos équipes ont mis en place plusieurs initiatives destinées aux CPA en devenir :

- Publications à teneur ESG sur les réseaux sociaux, dont trois portraits d'ambassadeurs et ambassadrices de la relève, un jeu-questionnaire et un sondage;
- Présence de spécialistes des pratiques ESG dans les événements pour la relève;
- Création d'un nouveau guide de carrière numérique incluant des profils en développement durable.





SOCIÉTÉ

En tant que leader de pratique et interlocuteur de choix du milieu des affaires, des instances gouvernementales et du grand public, l'Ordre a la responsabilité de prendre la parole sur les enjeux ESG dans son champ de compétence et lorsque son impact peut être significatif pour la population québécoise.



En tant qu'organisme ayant pour mission première la protection du public, nos engagements dépassent le strict encadrement de la profession. Nous nous engageons en effet à informer le public sur différents sujets pertinents à notre secteur d'activité, par exemple en matière de déontologie et de finances personnelles. Par ailleurs, nous nous impliquons concrètement dans l'avancement de grands dossiers sociétaux liés au développement durable, que ce soit par le biais de comités sectoriels, d'actions philanthropiques ou de communications publiques. Voici les principales actions prioritaires de notre stratégie 2023-2026.

ÉDUCATION ET SENSIBILISATION DU PUBLIC

Nous intervenons depuis plusieurs années auprès du public, notamment par la littératie financière et la prévention de la maltraitance et de la fraude. Plusieurs actions clés ont été réalisées par nos équipes en lien avec l'éducation et la sensibilisation, en voici un résumé.

Sensibilisation au rôle des CPA dans la transition sociale, environnementale et économique

Un de nos publics cibles pour le volet sensibilisation aux pratiques ESG est le milieu des affaires. Les entrepreneuses et entrepreneurs, les petites et moyennes entreprises (PME) et les autres actrices et acteurs de l'économie québécoise peuvent bénéficier du leadership des CPA pour avoir un impact positif. Les initiatives suivantes les ciblaient plus particulièrement :

- Dévoilement de l'étude exploratoire *Les métiers de la finance en entreprise en contexte de transition écologique*, réalisée en collaboration avec Finance Montréal et Credo;
- Conférence *Démarche ESG en entreprise : l'essentiel en 20 minutes*, offerte par la CPA Fanny Pelletier;
- Présentation de la démarche ESG de l'Ordre devant la Fédération des chambres de commerce du Québec;
- Participation à un panel dans le cadre du Forum stratégique Convergence de la Chambre de commerce du Montréal métropolitain;
- Entrevue accordée au journal *Les Affaires* au sujet de la stratégie de l'Ordre en matière d'EDI pour attirer les talents.

Sensibilisation à la maltraitance matérielle et financière et au rôle que peuvent jouer les CPA pour la contrer

Depuis plusieurs années, nous travaillons à outiller les CPA par rapport à la maltraitance matérielle et financière et à sensibiliser la population à cette réalité qui affecte particulièrement les personnes âgées ou en situation de vulnérabilité. Les CPA ont une relation privilégiée avec leur clientèle et font partie des rares personnes à avoir accès aux informations financières de celle-ci. De plus, malgré le secret professionnel, ils et elles ont le devoir de signaler certaines situations de maltraitance dont ils et elles sont témoins, et peuvent donc jouer un rôle de premier plan dans sa détection. À cet effet, voici quelques initiatives clés réalisées dans le cadre de notre stratégie 2023-2026 :

- Formation gratuite sur la lutte contre la maltraitance matérielle et financière offerte aux CPA et ouverte au public (6950 inscriptions);
- Présentation de notre formation lors des Journées des partenaires pour contrer la maltraitance envers les personnes âgées, en novembre 2023;
- Entrevue conjointe avec Geneviève Mottard et la curatrice publique Julie Baillargeon-Lavergne publiée dans les magazines *Protégez-Vous* et *Bel âge*.



CPA + éducation financière = formule gagnante

Depuis plusieurs années, nous participons à l'éducation financière du public, notamment dans le cadre du Mois de la littératie financière, lors duquel nous publions en ligne une trousse d'information thématique, et pendant la période des impôts, avec l'ouvrage *Réduisez vos impôts*, réalisé en collaboration avec le CPA André Boulais. Notre site Web comporte également une section *Déchiffrez vos finances*, qui regroupe des ressources utiles pour tous et toutes.

Grâce à des centaines de CPA bénévoles, nous rencontrons aussi chaque année des milliers d'étudiantes et étudiants pour leur parler de la profession. En 2024-2025, une nouvelle activité d'éducation financière a été développée et présentée dans une école secondaire.

L'Ordre, partenaire de la Stratégie québécoise en éducation financière

La Stratégie québécoise en éducation financière (SQEF) est une initiative collective visant à renforcer la littératie financière des Québécois et Québécoises. Son plan d'action repose sur l'engagement conjoint et complémentaire d'organisations québécoises qui collaborent pour permettre aux citoyennes et citoyens d'acquérir des connaissances et compétences financières essentielles à chaque étape de leur vie. Plus spécifiquement, les partenaires de la SQEF s'engagent à :

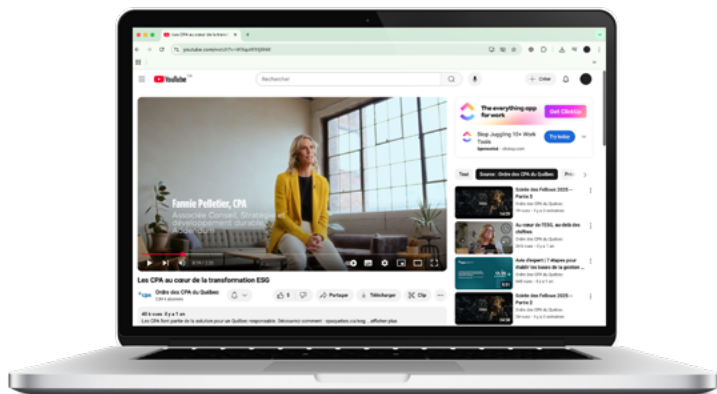
- travailler de façon plus concertée et cohérente. Ils s'entraideront dans le cadre d'enjeux communs ou complémentaires tels que l'amélioration de la diffusion de leurs messages;
- joindre leurs efforts pour mieux identifier les besoins de la population en matière d'éducation financière et les meilleures façons de les combler.

LEADERSHIP DE L'ORDRE

Par ailleurs, nous renforcerons notre présence dans la sphère publique pour influencer positivement le grand public et les décideurs concernant des enjeux de développement durable. Voici quelques initiatives de notre stratégie 2023-2026.

Dévoilement de nos engagements ESG

En tant que leader de pratique auprès des CPA et au sein du système professionnel, nous avons souhaité rendre compte publiquement de notre démarche ESG par des communications percutantes. En octobre 2023, nous avons dévoilé nos engagements dans un communiqué de presse et dans nos bulletins d'information aux membres. Nous avons aussi créé une page Web pour les mettre de l'avant et pour présenter nos priorités et notre démarche. Quatre capsules vidéo mettant en vedette des ambassadeurs et ambassadrices de la profession ont été produites et diffusées entre octobre 2023 et février 2024 afin de faire connaître l'importance des facteurs ESG et le rôle que peuvent jouer les CPA dans l'évolution des pratiques et l'accompagnement des organisations. Ces contenus ont été diffusés sur nos différents supports de communication et ont fait l'objet de placements publicitaires pour rejoindre un plus grand public.



Signature de la Déclaration de la place financière québécoise pour une finance durable

La Déclaration de la place financière québécoise pour une finance durable représente un engagement collectif des actrices et acteurs du secteur financier du Québec à adopter une approche fondée sur des principes responsables. L'ensemble des institutions ainsi que des professionnelles et professionnels concernés sont encouragés à rejoindre le mouvement en signant la déclaration et en mettant en œuvre des actions ambitieuses visant à faire du Québec un centre d'excellence et d'innovation en matière de finance durable en Amérique du Nord.

Nous nous sommes engagé par rapport à plusieurs éléments de la déclaration. Que ce soit en offrant de la formation aux CPA, en suivant de près l'évolution des règlements et des normes, ou encore en faisant la promotion de la divulgation des informations liées aux ESG et de la certification en la matière, notre organisation exerce une influence positive sur le développement de la finance durable au Québec. Voici les éléments de la déclaration dans lesquels sont ancrées dans nos actions :

- Développer une expertise locale en finance et en investissement durables;
- Promouvoir une plus large divulgation et une plus grande transparence en matière de finance durable;
- Renforcer l'intégration des facteurs ESG dans les opérations, les processus et les pratiques internes, et encourager cette intégration auprès des partenaires externes.

Présentation d'un mémoire lors des consultations sur la Stratégie gouvernementale de développement durable 2023-2028

Nous avons communiqué à la Commission des transports et de l'environnement nos recommandations au sujet de l'avenir des pratiques durables au Québec, en soulignant l'expertise des CPA en la matière, notamment au point de vue de la certification et de la reddition de comptes.

Participation à des comités, à des groupes de travail et à des consultations relatives aux enjeux ESG

Pour être aux premières loges des changements normatifs et réglementaires affectant la pratique des CPA, nos équipes sont impliquées dans différents comités et groupes de travail, en plus de participer à des consultations sur les enjeux ESG telles que :

- la consultation sur les priorités de l'International Sustainability Standards Board (ISSB) (août 2023);
- les exposés-sondages du Conseil des normes d'audit et de certification (CNAC) sur le projet de NCCD 5000, *Exigences générales relatives aux missions de certification en matière de durabilité* (novembre 2023);
- la consultation sur l'applicabilité des normes du Sustainability Accounting Standards Board (SASB) à l'échelle internationale (août 2023);
- les exposés-sondages du Conseil canadien des normes d'information sur la durabilité (CCNID) NCID 1 et 2 (lettre de commentaires) (juin 2024);
- la consultation sur le projet de plan stratégique 2025-2028 du CCNID (lettre de commentaires conjointe avec CPA Ontario) (mars 2025).

Programmes de bourses et soutien financier : un virage vers la persévérance scolaire pour la Fondation des CPA

La philanthropie est un autre moyen de développer des pratiques durables et d'influencer positivement la société. En 2017-2018, la Fondation des CPA a amorcé un virage, consacrant une plus grande partie de son budget de bourses à soutenir les élèves de milieux défavorisés et les aspirantes et aspirants au titre de CPA en situation de précarité financière. Ces bourses sont un exemple éloquent des effets positifs que peut avoir la profession sur la relève et, plus largement, sur l'éducation des Québécoises et Québécois. En 2024-2025, 68 % du budget de bourses a été dédié au soutien financier et à la persévérance scolaire. Voici la progression des montants attribués à cette catégorie de soutien financier depuis 2017 :

2017-2018 :	17 500 \$	2021-2022 :	216 500 \$
2018-2019 :	154 250 \$	2022-2023 :	298 500 \$
2019-2020 :	125 750 \$	2023-2024 :	325 000 \$
2020-2021 :	196 000 \$	2024-2025 :	309 061 \$

« Cette bourse représente beaucoup pour moi.

En plus du soulagement financier qu'elle procure à ma famille et moi, c'est la reconnaissance de plusieurs années d'efforts consentis dans le but d'obtenir les diplômes requis. J'ai hâte de joindre les rangs de l'Ordre des CPA du Québec en tant que membre et de contribuer à l'essor de ma communauté grâce à la valeur ajoutée de mon titre de CPA. Mes vifs remerciements à tous les donateurs et donatrices pour leur soutien. »

Lounes Mazari

HEC MONTRÉAL
Bourse d'accompagnement vers la réussite



« Un retour aux études, c'est gros!

Ça implique des décisions radicales à court et à moyen terme et ça demande une détermination solide comme le roc. En tant que femme, étudiante à temps plein et mère monoparentale de deux enfants, recevoir cette bourse m'enlève un stress financier pour l'année à venir. Je suis vraiment fébrile à l'idée de l'avenir qui se dessine devant moi grâce à cette carrière qui sera des plus stimulantes. Merci du fond du cœur d'investir en moi et de me soutenir ainsi dans mon parcours vers l'obtention du titre de CPA. »

Stéphanie Petit

ESG UQAM
Bourse d'accompagnement vers la réussite



CONCLUSION

Cela conclut notre premier rapport ESG. Nous sommes conscient que notre démarche est encore récente et que les enjeux en matière de développement durable sont mouvants. Nous souhaitons tout de même réaliser l'exercice avec rigueur et transparence afin de présenter le portrait le plus juste possible à nos parties prenantes et de leur communiquer l'ensemble des réalisations en matière de développement durable menées à bien par nos équipes. La bonne nouvelle est que nous savons maintenant que nous en sommes capable et que nos démarches seront de plus en plus systématiques et complètes. Nous devons toutefois reconnaître que cet exercice est complexe et qu'il requiert une importante implication de nos ressources; il est donc nécessaire que nous mobilisions nos équipes et que nous proposons des initiatives qui sont porteuses de sens pour l'organisation.

Prochaines étapes

Ce rapport marque également la fin d'un cycle, puisque l'exercice en cours (2025-2026) est le dernier de notre stratégie ESG 2023-2026. Nos équipes ont donc encore quelques mois pour réaliser leurs actions clés. Cette année sera sous le signe de la continuité, mais nous aurons toutefois l'occasion de réfléchir ensemble à nos prochaines priorités et à nos futurs plans d'action. Ceux-ci seront issus du travail de nos équipes et de notre matrice de matérialité, qui sera mise à jour auprès de nos parties prenantes. Nous serons donc amené à regarder vers le futur et à faire évoluer notre démarche au bénéfice de la profession et de la population du Québec.

Un coup d'œil sur nos actions clés pour 2025-2026

Actions en cours

Dépôt du premier bilan carbone et définition d'objectifs de réduction des émissions

Mise en place d'une politique relative à la gouvernance des données

Offre d'activités de formation, de conférences et de panels pour les membres sur les enjeux ESG

Intégration de nouveaux contenus ESG comme vecteurs d'attraction de la relève

Sensibilisation du public au rôle des CPA dans la transition sociale, environnementale et économique

Participation à des comités, à des groupes de travail et à des consultations relatives aux enjeux ESG

Intégration de nouveaux fournisseurs correspondant aux critères ESG mentionnés dans la politique d'approvisionnement responsable

Déploiement d'initiatives liées au programme *L'égalité des chances dans la société* pour promouvoir l'engagement communautaire de notre personnel

Déploiement d'un nouveau plan de sensibilisation et de formation en matière d'équité, de diversité et d'inclusion

Mise en ligne de fiches pratiques pour les CPA en matière de pratiques ESG

Déploiement d'initiatives entourant nos ambassadeurs et ambassadrices ESG relève

Déploiement sur le site Web d'une nouvelle section sur l'éducation financière

Production de capsules vidéo en collaboration avec *Protégez-Vous* pour répondre aux questions du public en lien avec la finance

Production du rapport ESG 2025-2026

ANNEXE¹

DIVULGATION PAR RÉFÉRENTIELS

SUJET	RÉFÉRENTIEL(S)	DIVULGATION
PROFESSION		
L'organisation et ses pratiques de divulgation	GRI 2.1 – Détails sur l'organisation	L'Ordre des comptables professionnels agréés (CPA) du Québec regroupe 42 000 membres et 4 500 futurs CPA, ce qui en fait le 3 ^e ordre professionnel en importance au Québec. Il s'agit d'un ordre professionnel au sens du <i>Code des professions</i> , soit un organisme principalement voué à la protection du public, ainsi qu'un ordre d'exercice exclusif, c'est-à-dire que seules les personnes qui détiennent le titre de CPA auditeur peuvent exercer la comptabilité publique (mission de compilation, mission d'audit, mission d'examen et émission de rapports spéciaux). Ainsi, il doit, tout comme les autres ordres professionnels québécois, exercer des fonctions précises en matière de délivrance des permis d'exercice aux candidats à la profession, de tenue du tableau, de surveillance de l'exercice de la profession et de dépistage de la pratique illégale. Il doit également suivre un ensemble de règles de fonctionnement imposées par le <i>Code des professions</i> . Son siège social est situé au 5, Place Ville Marie, à Montréal. L'Ordre exerce ses activités uniquement au Québec.
	GRI 2.2 – Entités incluses dans la divulgation sur le développement durable de l'organisation	Le présent rapport concerne l'Ordre des CPA du Québec ainsi que la Fondation des CPA du Québec.
	GRI 2.3 – Période de divulgation, fréquence et point de contact	Le présent rapport est publié selon le cycle de divulgation habituel de l'Ordre et de la Fondation. L'exercice concerné est du 1 ^{er} avril 2024 au 31 mars 2025. Le présent rapport est publié en date du 20 octobre 2025. Pour toute question en lien avec ce rapport, veuillez écrire à affairespubliques@cpaquebec.ca .
	GRI 2.5 – Assurance externe	Bien que l'organisation ne fasse pas appel à une assurance externe pour son rapport ESG au cours du présent exercice, elle s'appuie sur des contrôles internes rigoureux, y compris des processus de conformité et des audits internes, afin d'assurer la crédibilité, l'exactitude et l'intégrité des informations divulguées.

¹ L'Ordre adhère aux principes de la rédaction épïcène et a rédigé le présent rapport en ce sens, mais certains passages de l'annexe sont au masculin générique par souci de conformité à des publications, à des appellations officielles, à des textes législatifs, etc. Pour cette même raison, les procédés de rédaction épïcène n'ont pas été uniformisés.

SUJET	RÉFÉRENTIEL(S)	DIVULGATION
PROFESSION		
L'organisation et ses pratiques de divulgation	GRI 2.6 – Activités, chaîne de valeur et autres relations d'affaires	L'Ordre est un organisme à but non lucratif qui est encadré par l'Office des professions du Québec et réglementé par le <i>Code des professions</i> du Québec. Il encadre les 42 000 CPA et 4 500 futurs CPA du Québec. Les activités principales de l'Ordre incluent la délivrance du permis d'exercice, la surveillance de la pratique, la formation continue ainsi que la promotion de l'excellence et de l'intégrité de la profession. L'Ordre collabore avec diverses organisations provinciales, nationales et internationales pour offrir le meilleur encadrement aux CPA et futurs CPA du Québec. Ces organisations comprennent des institutions d'enseignement, des organismes publics, des OBNL et des entreprises. Ces collaborations font partie intégrante de sa chaîne de valeur, en particulier en ce qui concerne la formation, le développement professionnel et la veille réglementaire.
Gouvernance	GRI 2.9 – Structure et composition de la gouvernance	L'Ordre est gouverné par un Conseil d'administration qui compte 15 membres, soit 4 administrateur(-trice)s nommé(e)s par l'Office des professions et 11 élu(e)s par les membres de l'Ordre. Le (la) président(e) du Conseil est élu(e) pour un mandat de 2 ans. Le Conseil d'administration désigne un comité exécutif auquel il délègue certains pouvoirs, comme le prévoit le <i>Code des professions</i>. Le Conseil était composé de 10 femmes et 5 hommes au 31 mars 2025, reflétant la volonté de l'Ordre d'assurer une représentation équilibrée. Les membres du Conseil présentent une diversité de profils professionnels, d'expériences sectorielles, et de compétences, incluant la gouvernance, les finances et la conformité réglementaire. En 2024-2025, les opérations de l'Ordre étaient dirigées par un comité de direction composé de la présidente et cheffe de la direction ainsi que de 9 représentantes du personnel de l'Ordre. De nombreux comités et instances consultatives et opérationnelles soutiennent l'Ordre dans la réalisation de ses activités. Ils sont composés notamment de 5 comités du Conseil, de 9 comités statutaires et de 5 comités liés au contrôle de l'exercice de la profession.
	GRI 2.10 – Nomination et sélection des membres de la plus haute instance de gouvernance	Les administrateur(-trice)s qui sont élu(e)s par les membres de l'Ordre le sont pour un mandat de 3 ans. Le nombre de mandats consécutifs à titre d'administrateur(-trice) élu(e) est limité à 3. Les administrateur(-trice)s nommé(e)s par l'Office des professions le sont pour un mandat de 3 ans.
	GRI 2.11 – Présidence de la plus haute instance de gouvernance	Le (la) président(e) du Conseil est le (la) premier(-ière) dans la hiérarchie des administrateur(-trice)s élu(e)s. Il (elle) est le (la) gardien(ne) des orientations stratégiques de l'Ordre. Il (elle) est élu(e) pour un mandat de 2 ans. Le nombre de mandats consécutifs à titre de président(e) est limité à 2. Il (elle) est élu(e) selon le mode de scrutin retenu par le Conseil, conformément au <i>Code des professions</i>, soit au suffrage universel des membres, soit par et parmi les membres élu(e)s du Conseil.
	GRI 2.12 – Rôle de la plus haute instance de gouvernance dans la supervision de la gestion des impacts	Le Conseil d'administration, par son rôle de veille et de supervision de l'intégrité des règles et des processus ainsi que par sa capacité à fournir et à valider des orientations stratégiques, a une position importante quant à la démarche de durabilité de l'Ordre. Il doit être au fait des impacts des activités de l'Ordre et des attentes des parties prenantes en lien avec ceux-ci. Il doit notamment : • adopter des politiques et des pratiques de gouvernance efficaces, efficientes et transparentes; • voir à l'intégrité des règles de contrôle interne, notamment en matière de gestion des risques, et assurer la viabilité et la pérennité de l'Ordre; • veiller à l'application des décisions prises par les instances de l'Ordre et par l'assemblée générale des membres et en assurer le suivi.

SUJET	RÉFÉRENTIEL(S)	DIVULGATION
PROFESSION		
Gouvernance	GRI 2.13 – Délégation de la responsabilité pour la gestion des impacts	Le comité de direction ainsi que le groupe de travail ESG ont été mandatés pour développer une stratégie en matière de durabilité et en assurer le suivi auprès du Conseil d'administration. Le groupe de travail ESG, composé de représentants de différentes directions de l'Ordre, est responsable de la coordination des initiatives internes, de la collecte des données pertinentes et de l'analyse des enjeux ESG prioritaires. Il agit en tant qu'organe de liaison entre les équipes opérationnelles et les différentes instances, en s'assurant que les impacts significatifs identifiés sont pris en compte dans les orientations stratégiques. La présidente et cheffe de la direction exerce également un rôle de supervision, garantissant l'intégration des enjeux ESG dans la gestion globale de l'organisation.
	GRI 2.14 – Rôle de la plus haute instance de gouvernance dans la divulgation sur le développement durable	Le Conseil d'administration a été consulté sur une base régulière pendant l'exercice concerné et a validé le contenu du présent rapport.
	GRI 2.15 – Conflits d'intérêts	Des mécanismes sont en place pour prévenir et gérer les conflits d'intérêts. Un code d'éthique encadre notamment la conduite des administrateur(-trice)s. Un comité d'enquête à l'éthique et à la déontologie a pour mandat d'aider le Conseil d'administration à s'acquitter de ses obligations réglementaires relativement au respect des normes d'éthique et de déontologie des administrateur(-trice)s. Toute personne qui a des motifs raisonnables de croire qu'un(e) membre du Conseil d'administration de l'Ordre a commis un manquement aux normes d'éthique et de déontologie qui lui sont applicables peut en informer le comité en remplissant un formulaire. Une enquête de ce comité peut mener à la recommandation de sanctions appropriées à être appliquées par le Conseil envers l'administrateur(-trice) concerné(e).
	GRI 2.16 – Communication des préoccupations majeures	Toutes préoccupations majeures envers des enjeux de durabilité sont communiquées au Conseil par le groupe de travail ESG et les membres du comité de direction.
	GRI 2.17 – Connaissance collective de la plus haute instance de gouvernance	Les membres du Conseil sont invités à parfaire leur connaissance, notamment en suivant une formation en matière de gouvernance et d'éthique, d'égalité entre les femmes et les hommes, ainsi qu'une formation en gestion de la diversité ethnoculturelle. Les membres du groupe de travail ESG et du comité de direction présentent également au Conseil toute information jugée pertinente pour l'Ordre pour approfondir les connaissances de ces derniers en matière de pratiques ESG.
	GRI 2.18 – Évaluation de la performance de la plus haute instance de gouvernance	Le Conseil d'administration délègue au comité de direction et au bureau de projet de l'Ordre de procéder à une évaluation de l'atteinte des objectifs en matière de pratiques ESG.
	GRI 2.20 – Processus de détermination de la rémunération	Les administrateur(-trice)s reçoivent une rémunération de l'Ordre pour leurs fonctions au sein du Conseil et de tout comité, comme cela est prévu dans le Règlement sur l'organisation de l'Ordre et sur les élections. Cette rémunération est déterminée selon la Politique de rémunération des membres du Conseil d'administration recommandée par le comité sur la gouvernance. Elle est adoptée par le Conseil et approuvée par les membres réuni(e)s en assemblée générale conformément à l'article 104(1) du <i>Code des professions</i> . Leurs frais de déplacement sont remboursés selon la politique établie par l'Ordre à l'intention des membres des comités.

SUJET	RÉFÉRENTIEL(S)	DIVULGATION
PROFESSION		
Gouvernance	GRI 2.21 – Ratio de rémunération totale annuelle	Le ratio entre la rémunération annuelle totale de la personne la mieux payée de l'organisation et la rémunération annuelle totale médiane de tous les employés (à l'exclusion de la personne la mieux payée) est de 5,2. Le ratio entre le pourcentage d'augmentation de la rémunération annuelle totale de la personne la mieux payée de l'organisation et le pourcentage médian d'augmentation de la rémunération annuelle totale de tous les employés (à l'exclusion de la personne la mieux payée) est de 1.
	GRI 2.22 – Déclaration sur la stratégie de développement durable	Les comptables professionnels agréés font partie de la solution pour un Québec responsable. En tant qu'autorité réglementaire et leader de pratique, l'Ordre s'engage concrètement dans la voie du développement durable, et ce, avec une démarche empreinte de rigueur et de transparence. Notre objectif est que l'Ordre, les 42 000 CPA et 4 500 futurs CPA deviennent des acteurs clés pour relever les défis et saisir les opportunités émergentes en matière de pratiques environnementales, sociales et de gouvernance. Nous nous engageons à donner l'exemple en mobilisant et en outillant notre personnel ainsi qu'en sensibilisant et en formant nos membres avec les connaissances dont ils ont besoin pour prendre part au changement. Nous pourrions ainsi contribuer pleinement à la mise en place de solutions collectives et durables au bénéfice de toute la population québécoise.
	GRI 2.23 – Engagements relatifs aux politiques	L'Ordre s'engage notamment envers les politiques suivantes inscrites au sein de ses politiques et lignes directrices : • <i>Charte des droits et libertés de la personne</i> du Québec • <i>Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale</i> • <i>Loi sur l'équité salariale</i> du Québec Par ailleurs, l'Ordre a mis en place une série de politiques et de lignes directrices internes qui traduisent des engagements liés aux facteurs ESG. En voici une liste non exhaustive : • Cadre de gouvernance de l'Ordre • Politique de gestion intégrée des risques • Politique de rémunération des membres du Conseil d'administration • Politique de sécurité de l'information • Politique sur le fonctionnement et les responsabilités du Conseil d'administration et du comité exécutif de l'Ordre • Politique en matière de prévention et de gestion du harcèlement et de la violence • Politique relative au déroulement de l'assemblée générale de l'Ordre • Code d'éthique à l'intention du personnel de l'Ordre • Politique en matière d'équité, de diversité et d'inclusion en milieu de travail • Politique en matière de santé, de sécurité et de mieux-être en milieu de travail • Ligne directrice relative à l'usage de drogues et d'alcool en milieu de travail • Ligne directrice relative au code vestimentaire du personnel • Ligne directrice relative à la protection des renseignements personnels des membres du personnel • Ligne directrice relative aux événements de vie • Ligne directrice relative à la conciliation travail et vie personnelle • Ligne directrice relative à la reconnaissance des années de service • Ligne directrice relative au développement des compétences et à l'évolution de carrière du personnel de l'Ordre • Ligne directrice relative au programme de référence des employé(e)s

SUJET	RÉFÉRENTIEL(S)	DIVULGATION
PROFESSION		
Gouvernance	GRI – 2.24 Intégration des engagements relatifs aux politiques	Le Conseil d'administration ainsi que le comité des ressources humaines délèguent au comité de direction ainsi qu'à la Direction des ressources humaines l'application des différentes politiques et lignes directrices de l'Ordre, notamment ses engagements à respecter le cadre législatif du Québec et du Canada en matière de droits des travailleurs et travailleuses. L'Ordre accorde une grande importance à une saine gestion de son personnel afin de permettre ainsi à celui-ci d'évoluer et de s'épanouir professionnellement et de lui offrir un environnement et des conditions de travail à la fois justes, équitables et inspirées des meilleures pratiques.
	GRI 2.25 – Processus de remédiation des impacts négatifs	Les membres du comité de direction ainsi que du groupe de travail ESG ont mis en place un certain nombre de mesures pour faciliter la communication avec les parties prenantes de l'Ordre en matière de durabilité (voir 2.26). Ces mesures permettent à l'Ordre d'aborder les enjeux soulevés par les parties prenantes et d'effectuer les interventions nécessaires, notamment par le biais de la stratégie et des plans d'action en matière d'ESG.
	GRI 2.26 – Mécanismes permettant de demander conseil et de faire part de ses préoccupations	L'Ordre a mis en place des mécanismes de communication avec ses différentes parties prenantes. Ces mesures comprennent notamment une assemblée générale annuelle des membres, des sondages et des consultations auprès du personnel et des membres de l'Ordre, ainsi que des comités et d'autres instances consultatives. Ces mesures permettent aux parties prenantes de l'Ordre de signaler les éléments qui pourraient être améliorés relativement à des questions environnementales, sociales ou de gouvernance.
	GRI – 2.28 Adhésion à des associations	L'Ordre est affilié à plusieurs associations provinciales, nationales et internationales. En voici une liste non exhaustive : • Conseil interprofessionnel du Québec • Fédération internationale des experts-comptables et commissaires aux comptes francophones • Fédération des chambres de commerce du Québec • Société québécoise des professionnels en relations publiques
	GRI – 2.29 Approche de l'engagement avec les parties prenantes	L'Ordre a mis en place des mécanismes de communication avec ses différentes parties prenantes. Ces mesures comprennent notamment une assemblée générale annuelle des membres, des sondages et des consultations auprès du personnel et des membres de l'Ordre, ainsi que des comités et d'autres instances consultatives. Ces mesures permettent aux parties prenantes de l'Ordre de signaler les éléments qui pourraient être améliorés relativement à des questions environnementales, sociales ou de gouvernance.

SUJET	RÉFÉRENTIEL(S)	DIVULGATION
PROFESSION		
Divulgarion sur les thèmes pertinents	GRI 3.1 – Processus pour déterminer les thèmes pertinents	Phase de recherche et d'analyse (2022) • Dix-sept organisations ont été évaluées et analysées (ordres professionnels, firmes comptables, organismes de normalisation et de réglementation, etc.). • Une vingtaine de parties prenantes internes et externes ont été sondées (cadres de l'Ordre, CPA Canada, membres et experts ESG). • Les outils suivants ont été produits : - analyse F.F.O.M.; - rapport d'audit des parties prenantes; - analyse comparative. Phase de planification (2023) • À l'aide des données recueillies, une première version de la stratégie a été développée, puis travaillée avec un groupe de travail ESG formé à l'interne. • Cette stratégie nous a permis de développer notre engagement autour de 4 piliers et de 8 grandes priorités, pour lesquelles un plan d'action par priorité a été élaboré. • Phase d'actualisation (2025) • En février 2025, un atelier collaboratif avec le groupe de travail ESG a eu lieu afin de valider les thèmes pertinents identifiés et d'évaluer la progression des initiatives en cours. Cette séance a également permis de cibler les priorités stratégiques sur lesquelles se concentrer pour l'année à venir, en cohérence avec l'évolution du contexte réglementaire, des attentes des parties prenantes et des ambitions de l'Ordre.
	GRI 3.2 – Liste des thèmes pertinents	• Réduction de notre empreinte écologique • Approvisionnement responsable • Environnement et conditions de travail • Sensibilisation, formation et mobilisation du personnel • Gouvernance et pratiques éthiques et durables • Sensibilisation et formation des CPA • Éducation et sensibilisation du public • Leadership de l'Ordre et des CPA

SUJET	RÉFÉRENTIEL(S)	DIVULGATION
PROFESSION		
Divulgarion sur les thèmes pertinents Gouvernance et pratiques éthiques et durables	SASB SV-PS-230a.1 – Description de l'approche visant à identifier les risques de sécurité des données et à y répondre	Conformément à la politique relative à la gouvernance des données, les responsabilités liées à la protection des données sont réparties au sein de l'organisation, notamment par la Première vice-présidence, qui est responsable des opérations, la vice-présidence responsable des affaires juridiques ainsi que la vice-présidence responsable des technologies et des systèmes d'information. La protection des données est au cœur des processus de l'Ordre, lesquels visent à garantir le respect de la vie privée et de la confidentialité. Des processus et des contrôles sont mis en place afin de prévenir les fuites et d'assurer un accès approprié aux données. Les processus assurent la fiabilité, la cohérence et l'exactitude des données, quelles que soient leur durée de conservation et leur utilisation. Des contrôles assurent la qualité, la disponibilité et la confidentialité des données. Quant à l'identification et à la gestion des risques liés aux données, le personnel de l'Ordre doit respecter la Ligne directrice relative à la gestion intégrée des risques pour assurer une prévention adéquate des risques liés aux données. Le processus de gestion intégrée des risques comprend trois étapes clés pour toute catégorie de risque, incluant l'intégrité de l'information : • l'analyse des risques; • l'évaluation et le traitement des risques; • la gestion des risques. La surveillance des risques est effectuée par le comité d'audit et revue annuellement par le Conseil d'administration, comme le prévoient leurs mandats respectifs. Le Conseil et le comité d'audit doivent veiller à l'application de la Politique de gestion intégrée des risques et vérifier le niveau de maîtrise et d'application du cadre de gestion par la direction de l'Ordre. Politiques liées • Politique relative à la gouvernance des données • Politique relative à la sécurité de l'information • Politique de gestion intégrée des risques Lignes directrices liées • Ligne directrice sur la protection des renseignements personnels • Ligne directrice relative aux rôles et responsabilités découlant de la Politique de sécurité de l'information • Ligne directrice relative à la gestion intégrée des risques • Ligne directrice relative à l'utilisation de services infonuagiques • Ligne directrice relative à la gestion des accès

SUJET	RÉFÉRENTIEL(S)	DIVULGATION
PROFESSION		
Divulcation sur les thèmes pertinents Gouvernance et pratiques éthiques et durables	SASB SV-PS-230a.2 – Description des politiques et pratiques relatives à la collecte, à l'utilisation et à la conservation des informations liées aux clients	L'Ordre est soucieux de la protection de la vie privée et s'engage à prendre des mesures raisonnables afin d'assurer la confidentialité et la sécurité des renseignements personnels qu'il recueille par l'entremise de son site Web ou de tout autre moyen technologique, et qu'il utilise ou communique à des tiers à l'occasion de ses activités. Conformément à sa Politique relative à la gouvernance des données et à sa Ligne directrice sur la protection des renseignements personnels, l'Ordre a mis en place les mesures nécessaires pour respecter les bonnes pratiques en matière de gestion des données. Politique liée Politique relative à la gouvernance des données Ligne directrice liée Ligne directrice sur la protection des renseignements personnels

SUJET	RÉFÉRENTIEL(S)	DIVULGATION
ENVIRONNEMENT		
Divulcation sur les thèmes pertinents Réduction de notre empreinte écologique	GRI 3.3 – Gestion des thèmes pertinents	Le groupe de travail a organisé des rencontres de suivi du plan d'action relatif à ce thème prioritaire pour l'Ordre. La principale action clé pour ce premier rapport est la réalisation du premier <u>bilan carbone</u> de l'Ordre. Ce bilan nous a permis de mesurer notre impact environnemental, ce qui favorisera la mise en place ultérieure de stratégies ciblées de réduction de notre empreinte écologique.
	GRI 305-1 – Émissions directes de GES (Portée 1)	0,06 t éq. CO ₂ (voir les résultats détaillés dans le bilan carbone 2024-2025) Émissions fugitives directes : 0,06 t éq. CO₂
	GRI 305-2 – Émissions indirectes de GES (Portée 2)	0 t éq. CO ₂ (voir les résultats détaillés dans le bilan carbone 2024-2025)
	GRI 305-3 – Autres émissions indirectes de GES (Portée 3)	780 t éq. CO ₂ (voir les résultats détaillés dans le bilan carbone 2024-2025) - Autres émissions dues à la production et à la distribution de l'énergie : 55,53 t éq. CO₂ - Achat de biens : 526,39 t éq. CO₂ - Déchets : 0,21 t éq. CO₂ - Déplacements professionnels : 32,33 t éq. CO₂ - Location d'actifs (amont) : 109,52 t éq. CO₂ - Déplacements des clients et des visiteurs : 26,31 t éq. CO₂ - Transport et distribution (amont et aval) : 0,23 t éq. CO₂ - Navettage du personnel et télétravail : 29,48 t éq. CO₂
Divulcation sur les thèmes pertinents Approvisionnement responsable	GRI 3.3 – Gestion des thèmes pertinents	Le groupe de travail a organisé des rencontres de suivi du plan d'action relatif à ce thème prioritaire pour l'Ordre. La principale action clé pour ce premier rapport est la révision de la politique d'approvisionnement de l'Ordre pour inclure une clause ESG dans ses principes directeurs.

SUJET	RÉFÉRENTIEL(S)	DIVULGATION
CAPITAL HUMAIN		
Activités et employés	GRI 2.7 et 2.8 – Employés et autres travailleurs SASB SV-PS-000.A – Nombre d'employés : à temps plein ou temps partiel, intérimaires et salariés	L'Ordre pouvait compter sur 222 membres du personnel au 31 mars 2025, dont 81 % s'identifient au genre féminin. L'Ordre a annuellement recours à des ressources contractuelles pour réaliser sa mission de protection du public. Ces quelques personnes sont présentes durant des périodes de pointe ou à temps partiel, notamment à titre d'inspecteur(-trice)s professionnel(le)s (13 personnes), de surveillant(e)s et d'expert(e)s (8 personnes) ou de syndic(-que) adjoint(e) (1 personne). De plus, pour certains remplacements de congés de maternité ou de maladie, il arrive que l'Ordre utilise les services d'agences de placement. Trois personnes ont été embauchées par l'entremise d'une agence de placement en 2024-2025. L'Ordre embauche annuellement des étudiant(e)s salarié(e)s, et ce, principalement pendant la période estivale. Ces personnes sont inscrites dans des programmes d'études professionnels, collégiaux ou universitaires, ou elles peuvent effectuer un stage. En 2024-2025, ce sont 7 étudiant(e)s qui ont été embauché(e)s par l'Ordre (4 femmes et 3 hommes).
	GRI 2.30 – Conventions collectives	L'Ordre considère le syndicat comme un partenaire pour bâtir et préserver des relations ainsi que des conditions de travail qui favorise le bien-être du personnel. Une étroite collaboration et des échanges réguliers entre l'Ordre et le syndicat ont permis de maintenir un climat de travail basé sur la confiance et le respect mutuel. À l'Ordre, plusieurs postes administratifs, opérationnels et professionnels sont syndiqués et les personnes qui les occupent font partie du Syndicat des travailleuses et travailleurs de l'Ordre des comptables professionnels agréés du Québec (CSN). À quelques reprises durant l'année ou selon les besoins, le syndicat convie ses membres en assemblée. Ces séances sont l'occasion pour les membres de s'exprimer sur divers enjeux, de faire état des différents dossiers en cours et d'élire de nouveaux(-elles) représentant(e)s et membres de comité, le cas échéant. La convention collective présentement en vigueur couvre la période 2022-2027. On retrouve des représentant(e)s du personnel syndiqué dans les comités suivants : • comité SST; • comité d'évaluation des emplois syndiqués; • comité des assurances collectives; • comité EDI. Voici les caractéristiques du personnel syndiqué de l'Ordre au 31 mars 2025 : • Nombre : 110 employé(e)s, représentant 49,5 % du personnel de l'Ordre • Âge moyen : 44 ans • Ancienneté moyenne : 8,3 ans Nous ne dénombrons aucun grief durant l'année 2024-2025.

SUJET	RÉFÉRENTIEL(S)	DIVULGATION
CAPITAL HUMAIN		
Divulgaration sur les thèmes pertinents Environnement et conditions de travail	GRI 401-1 – Recrutement de nouveaux employés et rotation du personnel SASB SV-PS-330a.2 – Taux de roulement volontaire et involontaire des employés	• Nombre de nouveaux employés : 44 processus d'embauche, incluant 26 embauches externes • Représentation des femmes : 74,47 % • Représentation des hommes : 25,53 % • Représentation autre : 0 % • Taux de mobilité interne : 41 % • Taux de roulement volontaire (y compris les départs à la retraite) : 4,76 % • Taux de roulement involontaire : 2,16 %
	GRI 401-2 – Avantages accordés aux salariés à temps plein et non aux employés temporaires ou à temps partiel	Le personnel de l'Ordre bénéficie de plusieurs avantages sociaux, notamment : • un régime de retraite à cotisation déterminée avec contribution de l'employeur; • un régime d'assurance collective avec possibilité de couverture complète comprenant : assurance vie, assurance invalidité, assurance voyage, assurance médicale, assurance dentaire et services professionnels; • un programme d'aide aux employé(e)s; • un service de télémédecine; • des congés mobiles; • un programme de valorisation de la santé et du mieux-être accordant un remboursement annuel de 500\$; • le remboursement des cotisations professionnelles et des formations obligatoires; • des mesures pour la conciliation travail et vie personnelle telles que : – le télétravail et des horaires de travail flexibles et adaptés, – des ententes spéciales pour besoins particuliers, – des congés sans solde ou à traitement différé, – une réduction du temps de travail, – un horaire d'été et des congés durant la période des Fêtes, – le droit à la déconnexion; • des rabais exclusifs pour les services et produits de nos partenaires; • un programme de référence; • un programme d'implication communautaire; • un programme de développement du leadership; • un programme de formations complémentaires incluant, entre autres, le remboursement des frais de scolarité; • une ligne directrice en matière de reconnaissance des années de service accordant, entre autres, une semaine de vacances additionnelle tous les 5 ans à compter du 10^e anniversaire de service; • une ligne directrice relative aux événements de vie.
	GRI 401-3 – Congé parental	Au total, ce sont 11 employé(e)s (7 femmes et 4 hommes) qui ont bénéficié d'un congé de maternité/paternité ou d'un congé parental entre le 1 ^{er} avril 2024 et le 31 mars 2025. Durant cette même période, 11 personnes ont effectué un retour au travail suivant un congé de maternité/paternité ou un congé parental (6 femmes et 5 hommes), ce qui correspond à un taux de retour de 100 % suivant la demande initiale de congé.

SUJET	RÉFÉRENTIEL(S)	DIVULGATION																																				
CAPITAL HUMAIN																																						
Divulgaration sur les thèmes pertinents Environnement et conditions de travail	GRI 405-1 – Diversité des organes de gouvernance et des employés SASB SV-PS-330a.1 – Pourcentage de représentation des sexes et des groupes raciaux/ethniques	Conseil d'administration : 15 personnes • 75 % sont des femmes • 25 % ont entre 30 et 50 ans • 75 % ont plus de 50 ans Comité de direction : 10 personnes • 100 % sont des femmes • 50 % ont entre 30 et 50 ans • 50 % ont plus de 50 ans Voici quelques statistiques pour la période 2024-2025 : • Âge moyen de 45,28 ans • Ancienneté moyenne de 8,2 années • 81 % de femmes et 19 % d'hommes Répartition des employé(e)s selon les catégories d'emplois <table><tr><th>Catégorie</th><th>Nombre d'employé(e)s</th><th>Femmes (F) (%)</th><th>Hommes (H) (%)</th><th>Âge moyen global (F et H)</th><th>Ancienneté moyenne globale (F et H)</th></tr><tr><td>Administratif</td><td>19</td><td>89,47 %</td><td>10,53 %</td><td>48,08</td><td>7,24</td></tr><tr><td>Opérationnel</td><td>67</td><td>86,57 %</td><td>13,43 %</td><td>44,11</td><td>8,98</td></tr><tr><td>Professionnel</td><td>64</td><td>70,31 %</td><td>29,69 %</td><td>42,37</td><td>6,48</td></tr><tr><td>Gestion</td><td>55</td><td>83,64 %</td><td>16,36 %</td><td>46,30</td><td>9,26</td></tr><tr><td>Direction</td><td>10</td><td>100,00 %</td><td>0,00 %</td><td>50,18</td><td>12,11</td></tr></table>	Catégorie	Nombre d'employé(e)s	Femmes (F) (%)	Hommes (H) (%)	Âge moyen global (F et H)	Ancienneté moyenne globale (F et H)	Administratif	19	89,47 %	10,53 %	48,08	7,24	Opérationnel	67	86,57 %	13,43 %	44,11	8,98	Professionnel	64	70,31 %	29,69 %	42,37	6,48	Gestion	55	83,64 %	16,36 %	46,30	9,26	Direction	10	100,00 %	0,00 %	50,18	12,11
Catégorie	Nombre d'employé(e)s	Femmes (F) (%)	Hommes (H) (%)	Âge moyen global (F et H)	Ancienneté moyenne globale (F et H)																																	
Administratif	19	89,47 %	10,53 %	48,08	7,24																																	
Opérationnel	67	86,57 %	13,43 %	44,11	8,98																																	
Professionnel	64	70,31 %	29,69 %	42,37	6,48																																	
Gestion	55	83,64 %	16,36 %	46,30	9,26																																	
Direction	10	100,00 %	0,00 %	50,18	12,11																																	
Divulgaration sur les thèmes pertinents Sensibilisation, formation et mobilisation du personnel	GRI 3.3 – Gestion des thèmes pertinents GRI 404-1 – Nombre moyen d'heures de formation par an par employé GRI 404-3 – Pourcentage d'employés bénéficiant de revues de performance et d'évolution de carrière	Le groupe de travail a organisé des rencontres de suivi du plan d'action applicable à ce thème prioritaire pour l'Ordre. La principale action clé pour l'exercice est la poursuite du déploiement d'un plan de sensibilisation et de formation en matière d'EDI ainsi que la mise en place d'un comité. Les employé(e)s permanent(e)s ont suivi en moyenne de 13 heures de formation pendant l'exercice 2024-2025. Chaque année, l'Ordre s'engage à créer un environnement de travail propice à de nombreuses réalisations, ce qui lui permet de remplir sa mission de protection du public ainsi que de mobiliser l'ensemble de son personnel pour qu'il contribue à la réalisation de son plan stratégique et participe activement à ses projets porteurs. Le processus d'appréciation de la contribution est un processus annuel essentiel qui permet à l'organisation de donner une direction générale aux efforts déployés par chacune et chacun en lien avec les priorités et objectifs organisationnels. Il permet également aux employés et employées d'aligner leur prestation de travail sur les résultats et comportements attendus. Le processus d'appréciation de la contribution de l'Ordre est constitué de 3 étapes, sur une période de 12 mois.																																				

SUJET	RÉFÉRENTIEL(S)	DIVULGATION
SOCIÉTÉ		
Divulgarion sur les thèmes pertinents Leadership de l'Ordre et des CPA	GRI 413-1 – Activités impliquant la communauté locale, évaluation des impacts et programmes de développement	Programme d'implication communautaire ayant pour thème l'égalité des chances dans la société Ce programme vise à encourager et à faciliter la participation du personnel à des activités bénévoles, renforçant ainsi la responsabilité sociale de l'Ordre et son engagement envers le bien-être de la communauté, en plus de favoriser l'esprit d'équipe. L'engagement communautaire et le bénévolat sont des éléments importants qui permettent de renforcer la culture et les valeurs organisationnelles. En soutenant ces initiatives, l'Ordre espère faire vivre des expériences enrichissantes aux membres de son personnel et leur donner l'occasion de s'ouvrir à d'autres réalités, de rencontrer de nouvelles personnes et de développer leurs compétences professionnelles. Bourses de la Fondation des CPA pour la persévérance scolaire La Fondation a amorcé un virage en 2017-2018 afin de soutenir de manière importante la persévérance d'élèves de milieux défavorisés et la résilience de jeunes aspirants et aspirantes au titre de CPA en situation de précarité financière. Soixante-douze pour cent du budget de bourses a été consacré au soutien financier et à la persévérance scolaire en 2023-2024. Voici la progression des dons pour cette catégorie de soutien financier : • 2017-2018 : 17 500 \$ • 2018-2019 : 154 250 \$ • 2019-2020 : 125 750 \$ • 2020-2021 : 196 000 \$ • 2021-2022 : 216 500 \$ • 2022-2023 : 298 500 \$ • 2023-2024 : 325 000 \$ • 2024-2025 : 309 061 \$

