

Planter les graines aujourd'hui pour un avenir plus équitable.

Engagements Forts



Les bonnes personnes  
le bon moment  
le bon lieu



Le mouvement est mon remède !



Nous inciter à vivre pleinement!

L'intégrité, c'est faire ce qui est juste, même lorsque personne ne regarde.

CHACUNE PERSONNE EST UN ATOUT

Débloquer le progrès collectif

La pleine participation de tous, fondée sur la notion de justice et d'équité

Un voyage de mille lieues commence par un seul pas



DEPUIS 1976 EST  
AVENIRGLOBAL

S'inspirer. Être soi-même.

Que des aides positives!

# RAPPORT SUR LA RESPONSABILITÉ CORPORATIVE

Diversité + Inclusion

Aider les autres à atteindre leur plein potentiel



Relations Publiques



2024

Faire des choix judicieux

Que chacune de nos actions reflète le respect et la responsabilité.

Développement du capital humain

Comportements éthiques

Potentiel infini

Améliorer les compétences, les connaissances et les aptitudes des individus au sein du personnel afin de renforcer la croissance économique et la productivité.



Engagement social

La participation pleine et entière de tous, guidée par une notion de justice équitable.

Responsabilité corporative

Acceptation, Ouverture

Performance environnementale



Une planète en bonne santé est bénéfique pour les affaires.



Je peux accepter l'échec, tout le monde échoue dans quelque chose. Mais je ne peux pas accepter de ne pas essayer.  
- Michael Jordan



Se perfectionner par l'apprentissage et la formation pour progresser dans sa carrière.



# TABLER

# DES

# MATI-

# ÈRES

*Débutez  
ici*

INTRODUCTION 05

À PROPOS D'AVENIR GLOBAL 06

NOTRE POLITIQUE DE  
RESPONSABILITÉ CORPORATIVE 10

# 01

## DÉVELOPPEMENT DU CAPITAL HUMAIN

NOTRE POLITIQUE 14

SANTÉ ET SÉCURITÉ 15

DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL 18

RECONNAISSANCE DES EMPLOYÉS 24

RÉCOMPENSES POUR  
NOS QUALITÉS D'EMPLOYEUR 27

# 02

## DIVERSITÉ ET INCLUSION

NOTRE POLITIQUE	30
INITIATIVES À L'ÉCHELLE DE LA FIRME	31
AU SEIN DU RÉSEAU	34

# 04

## ENGAGEMENT SOCIAL

NOTRE POLITIQUE	50
AU SEIN DU RÉSEAU	51
ORGANISATIONS SOUTENUES PAR LA FIRME	54
ORGANISATIONS SOUTENUES PAR NOS LEADERS	55

# 03

## COMPORTEMENTS ÉTHIQUES

NOTRE POLITIQUE	40
NOS VALEURS	41
CODE DE CONDUITE	42
INITIATIVES À L'ÉCHELLE DE LA FIRME	44
CODES DE CONDUITE DE L'INDUSTRIE AUXQUELS NOUS ADHÉRONS	47

# 05

## PERFORMANCE ENVIRONNEMENTALE

NOTRE POLITIQUE	60
INITIATIVES À L'ÉCHELLE DE LA FIRME	61
AU SEIN DU RÉSEAU	64

*Où vous* **NOS BUREAUX** *66*  
*pouvez nous trouver*

Démontrer comment  
la synergie  
de nos contributions  
en faveur  
des impacts  
durables  
et significatifs.

- VALÉRIE BEAUREGARD

**Dans un monde de plus en plus complexe et changeant, la responsabilité corporative n'a jamais été aussi importante. Les parties prenantes – qu'il s'agisse des clients, des employés ou des communautés – s'attendent à ce que les entreprises fassent preuve de transparence, adoptent des comportements éthiques et prennent des engagements sincères.**

En tant que leader dans le domaine des communications et des relations publiques, nous avons la responsabilité de maintenir les standards les plus élevés et de refléter ces attentes dans nos activités et notre vision stratégique. Comprendre ces responsabilités est essentiel au succès à long terme de notre Firme.

L'année 2024 a été importante pour nous, car nous avons réalisé des avancées notables pour renforcer notre programme de responsabilité corporative, en réponse aux changements réglementaires et à l'évolution des valeurs sociétales.

Par exemple, nous avons instauré plusieurs nouvelles politiques et principes directeurs à l'échelle de la Firme sur divers enjeux tels que les pots-de-vin et la corruption, la diversité et l'inclusion, ainsi que la santé et la sécurité, entre autres, pour encadrer notre approche commune au sein du réseau. Pour solidifier le cadre de notre programme de responsabilité corporative, nous avons également instauré de nouveaux indicateurs de performances et de nouvelles structures de collecte de données afin de mieux mesurer notre progrès.

Nous avons également mis un accent particulier sur le développement professionnel pour nous assurer que notre personnel possède les outils et les connaissances nécessaires pour réussir dans cet environnement fluide. Nos programmes de formation ont été enrichis pour aborder des sujets avant-gardistes touchant notre industrie, comme l'intelligence artificielle, mais aussi des enjeux de société importants comme l'esclavage moderne et la corruption.

Ce rapport met en lumière les initiatives déployées au sein de l'ensemble de notre réseau, mais également les actions importantes entreprises par chacune de nos marques localement. Bien qu'AVENIR GLOBAL détermine les orientations stratégiques de notre programme de responsabilité corporative, nos marques sont encouragées à saisir les occasions les plus pertinentes dans leur contexte particulier.

Nous sommes fiers des progrès réalisés cette année, et espérons que ce rapport démontre la puissance et l'impact de nos efforts conjoints. C'est une preuve inspirante que la synergie de nos contributions peut avoir des impacts durables et significatifs.

## **VALÉRIE BEAUREGARD**

Vice-présidente exécutive



# À PROPOS D'AVENIR GLOBAL

**AVENIR GLOBAL est une société de portefeuille et de gestion montréalaise avec une approche d'exploitation active et directe à l'égard de ses investissements. AVENIR GLOBAL est un puissant regroupement de firmes de communication spécialisées qui compte près de 1 000 employés dans des bureaux dans 22 villes au Canada, aux États-Unis, en Europe et au Moyen-Orient, et se classe dans le top 25 des plus grandes firmes de communication au monde.**

Au Canada, AVENIR GLOBAL détient le Cabinet de relations publiques NATIONAL, la plus importante firme de relations publiques au pays, desservant des clients dans un large éventail de secteurs, ainsi que Time & Space, chef de file en matière de recherche, de stratégie et de planification média. Aux États-Unis, AVENIR GLOBAL détient SHIFT Communications, une agence de communication intégrée axée sur les données, et la compagnie de relations publiques et de communication Padilla, laquelle regroupe également les services-conseils en gestion de marque de Joe Smith ainsi que les experts de l'alimentation et de la nutrition chez FoodMinds. En Europe, AVENIR GLOBAL détient le cabinet-conseil en communication stratégique Madano à Londres et Hanover, l'un des principaux cabinets-conseils en communication stratégique et en affaires publiques en Europe et au Moyen-Orient, avec des bureaux à Londres, Bruxelles, Dubaï et Riyad. Le réseau AVENIR GLOBAL comprend aussi les experts dans le secteur de la santé chez AXON, avec des bureaux à Toronto, aux États-Unis, au Royaume-Uni et en Europe et l'agence de création du secteur de la santé Cherry à Londres.

# NOS MARQUES

**AXON**

Bureaux à Londres, Toronto,  
New York et Copenhague

cherry

Bureaux à Londres, Chicago et  
New York

**hanover**

Bureaux à Londres, Bruxelles,  
Dublin, Dubaï et Riyad

**madano**

Bureau à Londres

N|A|T|I|O|N|A|L

Bureaux à Montréal, Calgary,  
Halifax, Ottawa, Québec, Saint  
John, Saint-Jean, Toronto  
et Vancouver

**padilla**

*(incluant Joe Smith and FoodMinds)*  
Bureaux à Minneapolis, New York,  
Chicago, Richmond, Washington,  
D.C. et San Francisco

SHIFT/

Bureaux à Boston, San Francisco  
et New York

**time&space**

Bureaux à Halifax et Toronto

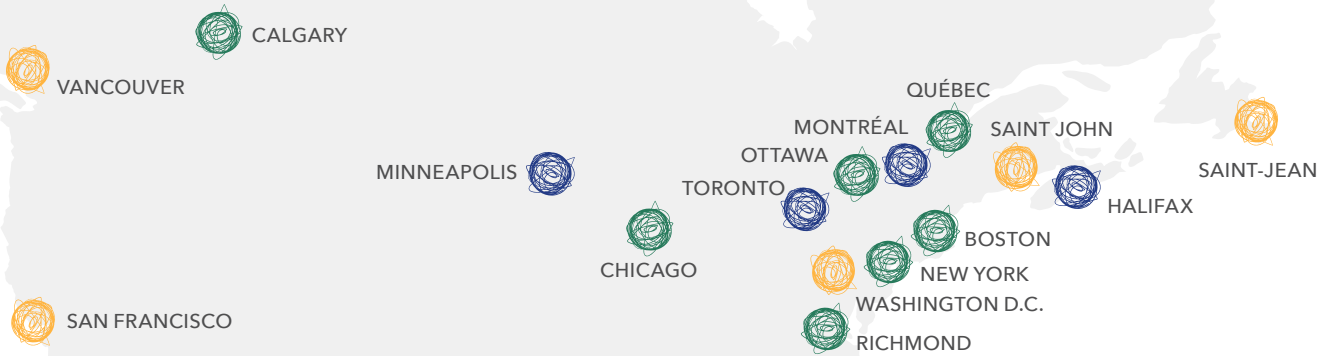
## RÉPARTITION DU PERSONNEL PAR RÉGION

🌐 Canada : 34% 🇺🇸 États-Unis : 19% 🌍 Europe et Moyen-Orient : 47%



# NOS BUREAUX

(par nombre d'employés)



 **>100**

 **51-100**

 **10-50**

 **<10**





DUBLIN



LONDRES



COPENHAGUE



BRUXELLES



RIYAD



DUBAÏ



# NOTRE POLITIQUE DE RESPONSABILITÉ CORPORATIVE

**AVENIR GLOBAL et ses marques opérantes souhaitent apporter une contribution positive à la société sur les plans économique, social et environnemental. Nous croyons également que nous avons un rôle important à jouer en aidant nos clients à améliorer continuellement les impacts sociaux et environnementaux de leurs activités commerciales et de leurs programmes de communication.**

Toutes les marques du réseau d'AVENIR GLOBAL doivent se conformer à la Politique de responsabilité corporative, et tous les employés sont tenus de mettre la politique en pratique dans leurs activités quotidiennes.

L'équipe des Affaires corporatives d'AVENIR GLOBAL, menée par Valérie Beauregard, vice-présidente exécutive, est responsable de réviser et mettre à jour cette politique, d'établir des objectifs, des cibles et des indicateurs de performance, de mesurer les progrès, et d'implanter des lignes directrices pour l'amélioration continue.

Chacune de nos marques opérantes est responsable de développer et de maintenir des politiques, programmes et initiatives qui soutiennent les engagements présentés dans la Politique de responsabilité corporative.



**Notre Politique de responsabilité corporative s'articule autour de cinq champs d'action clés dans lesquels nous croyons pouvoir avoir le plus grand impact :**



**LE DÉVELOPPEMENT DU CAPITAL HUMAIN**

---

**LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION**



**LES COMPORTEMENTS ÉTHIQUES**

---



**L'ENGAGEMENT SOCIAL**

---



**LA PERFORMANCE ENVIRONNEMENTALE**

---

Poursuivez votre lecture pour en apprendre davantage sur nos engagements et nos actions autour de ces cinq piliers.

# 01



# \* DÉVELOPPEMENT DU CAPITAL HUMAIN

\* Améliorer les compétences, les connaissances et les aptitudes des individus au sein du personnel afin de renforcer la croissance économique et la productivité.

# DÉVELOPPEMENT DU CAPITAL HUMAIN

## NOTRE POLITIQUE

**Nous nous engageons à soutenir le développement personnel, les ambitions professionnelles et le bien-être général de tous nos employés. Nous croyons que la meilleure façon d'attirer et d'inspirer des talents de haut niveau est d'investir dans les gens. Nous affinons continuellement nos pratiques d'affaires et notre culture afin qu'ils reflètent les aspirations et les attentes de la société d'aujourd'hui.**

Plus précisément, nous visons à :

- Soutenir le développement professionnel de nos employés à toutes les étapes de leur carrière en offrant une gamme complète de programmes de formation aux échelles locale, nationale et internationale, en nous assurant que tous les membres du personnel reçoivent régulièrement des évaluations de rendement, et en offrant des occasions de mobilité
- Soutenir la santé et le bien-être en nous assurant que tous les employés aient accès à des programmes d'assurance collective complets et à des programmes visant à améliorer leur équilibre travail-vie personnelle et à les aider à surmonter les difficultés personnelles
- Assurer la sécurité de tous nos lieux de travail en évaluant et en corrigeant de façon proactive les risques pour la santé physique et psychologique sur une base régulière
- Prévenir toutes les formes de harcèlement au travail en offrant une formation obligatoire à tous les employés au moment de leur embauche et tous les deux ans par la suite
- Récompenser l'excellence aux échelles nationale et locale par l'entremise de programmes de reconnaissance des employés dans l'ensemble du réseau

Le mouvement est  
mon remède ! ♡

# SANTÉ ET SÉCURITÉ

## INITIATIVES À L'ÉCHELLE DE LA FIRME

### AUDIT EN MATIÈRE DE SANTÉ ET SÉCURITÉ

Conscients de l'importance de maintenir des environnements de travail sains, nous avons procédé à un audit complet de nos pratiques de santé et sécurité au sein de la Firme à l'automne 2024. Cet exercice nous a permis d'identifier des lacunes et des points d'amélioration que nous corrigerons en 2025.

Nous avons adopté les « Normes globales en matière de santé et sécurité », une politique qui décrit les standards que nous visons à maintenir dans tous nos bureaux. Ce document précise également les rôles et responsabilités d'AVENIR GLOBAL, de nos marques opérantes et des employés dans le maintien d'environnements de travail sécuritaires. De plus, il inclut une évaluation générale des risques de santé et sécurité communs à l'ensemble de nos environnements de travail, que les équipes locales responsables de la santé et de la sécurité peuvent utiliser comme point de départ pour analyser les risques propres à leur bureau.

### PRÉVENIR LE HARCÈLEMENT AU TRAVAIL

Nous croyons qu'une culture fondée sur le respect et l'inclusion est essentielle à un environnement où chaque personne peut s'épanouir. Nous nous engageons activement à prévenir et à sanctionner fermement toutes les formes de harcèlement.

Toutes nos marques appliquent des politiques strictes en matière de prévention du harcèlement, adaptées aux particularités et aux exigences légales des territoires où elles sont présentes. Ces politiques définissent les comportements proscrits et décrivent les mécanismes permettant de signaler les cas de harcèlement. De plus, tous les employés doivent compléter une formation en ligne obligatoire sur le harcèlement au travail au moment de rejoindre la Firme, puis tous les deux ans par la suite.

En 2024, AXON, Madano, Cherry et Hanover ont mis à jour leurs politiques sur le harcèlement pour se conformer aux nouvelles exigences du gouvernement du Royaume-Uni concernant la prévention du harcèlement sexuel. Elles ont également lancé une version actualisée de la formation obligatoire sur le harcèlement couvrant cet aspect.

86%

de nos bureaux\* ont été audités sur leurs pratiques en matière de santé et sécurité en 2024

*\*En fonction du nombre d'employés*

90%

de nos employés ont complété une formation sur le harcèlement au travail au cours des 24 derniers mois\*

*\*En date du 18 février 2025*

Que des aides positives!

## AU SEIN DU RÉSEAU

Un aperçu des actions de nos marques en matière de santé et sécurité

CHERRY

### LANCEMENT DU COACHING PARENTAL

En 2024, Cherry a lancé un nouveau programme de coaching parental, une initiative conçue pour soutenir les nouveaux parents dans leur retour au travail après la naissance d'un enfant. Le programme offre des séances de coaching personnalisées qui abordent les défis rencontrés par les parents lorsqu'ils réintègrent le marché du travail, comme la gestion du temps, l'équilibre travail-famille, et l'avancement professionnel. Un coach expert leur procure des conseils pratiques et un soutien émotionnel afin de les aider à jongler avec ces deux rôles en toute confiance. Depuis son introduction, le programme de coaching parental a été accueilli très positivement, plusieurs parents soulignant une augmentation de leur satisfaction au travail et une diminution de leur niveau de stress.

MADANO

### UNE SEMAINE EN MOUVEMENT POUR LA SANTÉ MENTALE

Dans le cadre de la Semaine de la santé mentale en mai, Madano a mis sur pied une programmation spéciale conçue autour des thèmes du mouvement et de l'activité physique. Les employés étaient encouragés à relever quotidiennement divers défis de bien-être, comme faire une séance de yoga de bureau, tenir une réunion en marchant, descendre de l'autobus un arrêt plus tôt, et faire du jogging pendant la pause-repas. Le programme visait à mettre en lumière les bienfaits de l'activité physique sur la santé mentale.



Nous inciter



NATIONAL

## TISSER DES LIENS PAR DES DÉFIS DE MIEUX-ÊTRE

Au printemps et à l'automne 2024, NATIONAL a organisé deux défis de mieux-être conçus pour motiver et inspirer les employés de tous les bureaux à demeurer actifs. Les participants ont entrepris une série d'activités visant à promouvoir le bien-être physique tout développant des liens interpersonnels. Ces compétitions amicales ont permis de renforcer le sentiment d'appartenance au sein de la Firme par la création d'un réseau de soutien imprégné d'encouragement, de motivation et de camaraderie.



PADILLA

## WEBINAIRES MIEUX-ÊTRE

En 2024, Padilla a tenu deux activités destinées à améliorer le bien-être des employés. La première était un webinaire interactif tenu en mai lors de la Semaine de la santé mentale, conçu pour offrir aux employés des stratégies pratiques pour gérer le stress et prioriser leur bien-être et leur santé mentale avec compassion. Padilla a également organisé un panel de discussion réunissant des employés parents d'enfants d'âges variés, invités à partager leurs expériences personnelles sur l'équilibre travail-famille. Ce panel a suscité l'enthousiasme et engendré plusieurs discussions, notamment autour de la création d'un groupe de soutien pour les employés parents.



à vivre pleinement!

# DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

**AVENIR GLOBAL s'engage à soutenir le développement professionnel de tous les employés en favorisant une culture d'apprentissage et en créant pour eux des occasions d'acquérir de nouvelles compétences et d'élargir leurs horizons.**

Tous les programmes de formation de la Firme - à l'échelle du réseau ou localement - sont offerts sous les auspices de L'Institut.

Avec L'Institut, nous reconnaissons que l'apprentissage peut prendre diverses formes, qu'il s'agisse de séances en équipe, d'initiatives autodirigées ou de cours formels. L'Institut a été créé en 2001, et nous continuons d'explorer de nouvelles possibilités pour satisfaire la curiosité de nos gens.

40%

des employés ont enregistré des heures de développement professionnel en 2024

12 000

heures de développement professionnel enregistrées en 2024

## INITIATIVES À L'ÉCHELLE DE LA FIRME

### L'INSTITUT 101, 201 ET 301

Chaque année, des membres du personnel choisis parmi nos différents bureaux sont invités à participer à des ateliers en présentiel dirigés par les pairs, conçus sur mesure pour les aider à développer leurs aptitudes professionnelles, favoriser les synergies interbureaux et offrir des occasions de réseautage.

**L'Institut 101** est un parcours de trois jours, conçu pour les employés juniors du réseau AVENIR GLOBAL. Le programme initie les participants aux valeurs de la Firme et à son approche en matière de gestion des relations avec les clients, à travers un mélange de présentations inspirantes et d'ateliers pratiques. Guidés par la sagesse et l'expertise des leaders de la Firme, les participants explorent les compétences essentielles des communicateurs modernes, qu'il s'agisse de comprendre la dynamique des affaires, transformer les idées en stratégie, ou faire appel à la créativité pour résoudre des problèmes.



**L'Institut 201** est une séance de développement professionnel de deux jours qui vient rehausser la capacité de nos conseillers expérimentés à agir en partenaires sûrs auprès de leurs clients actuels et potentiels. Le programme couvre des compétences fondamentales comme l'écoute active et l'affirmation, l'identification du problème, la gestion de conflit et la rétroaction, grâce à une combinaison de plénières et de démonstrations, d'exercices intensifs en équipe, d'analyses de cas ou de scénarios clients en temps réel et de coaching. La réflexion qui découle de ces expériences permet de rehausser la qualité et la profondeur de la relation avec les clients et de la gestion des équipes internes.



**L'Institut 301** est un programme d'un an destiné aux leaders de la Firme visant à les sensibiliser aux éléments clés qui permettent de faire avancer l'entreprise à l'échelle du réseau. Le parcours est divisé en quatre modules principaux :

- 1) Bien se comprendre : être un leader qui se connaît bien;
- 2) Apprendre les rouages des affaires;
- 3) Style de leadership et performance d'équipe; et
- 4) Planifier pour réussir.



# 56

employés ont participé à l'une des trois formations de **L'Institut** en 2024



## MODÈLE DE LEADERSHIP VISIONNAIRE

Le Modèle de leadership visionnaire (MLV) est une méthodologie complète qui définit notre approche commune dans la livraison de services répondant aux plus hautes normes de qualité dans l'établissement et le maintien de nos relations avec nos clients, nos équipes et notre réseau. Il est la pierre angulaire de notre engagement envers le professionnalisme.

Tous les nouveaux employés reçoivent une formation d'introduction à notre Modèle de leadership visionnaire dans les premiers mois suivant leur arrivée. Les ambassadeurs MLV dans chaque bureau animent régulièrement des séances d'information sur le modèle et offrent un soutien aux employés dans sa mise en œuvre.

Les « Panels de discussions MLV », une série de webinaires ouverts à tous les employés, permettent d'approfondir des aspects particuliers du modèle.

**En 2024, quatre webinaires ont été organisés dans le cadre de cette série, portant sur :**

- Les relations avec les clients*
- Des leçons de leadership de Ted Lasso*
- Générer de Nouvelles opportunités d'affaires*
- Établir la confiance avec les nouveaux clients*

# 4

webinaires dans le cadre du programme Modèle de leadership visionnaire (MLV) en 2024

# 144

participants en moyenne pour chaque webinaire



## DESTINATION NUMÉRIQUE

Le programme Destination numérique aide les membres de notre équipe à se tenir au courant des tendances, des outils et des meilleures pratiques dans le domaine du numérique. Ce programme de formation comprend une série de webinaires, appelés « Conversations numériques ». Ces panels de discussion permettent aux experts de l'ensemble de notre réseau de partager leurs connaissances sur divers sujets, avec à l'occasion, des invités issus de nos partenaires de l'industrie.

**En 2024, quatre webinaires ont été organisés, chacun réunissant plus d'une centaine de participants. Les sujets abordés comprenaient :**

- Le meilleur de 2023 : trois campagnes de médias sociaux qui ont fait bouger les choses*
- Vendre le numérique : les apprentissages du secteur de la santé pour optimiser vos budgets*
- Comment les produits numériques répondent aux défis du monde réel*
- Tendances : À quoi s'attendre en 2025 dans le monde du marketing?*

# 4

webinaires dans le cadre du programme Modèle de leadership visionnaire (MLV) en 2024

# 136

participants en moyenne pour chaque webinaire



## L'ACCÉLÉRATEUR D'ANALYSE STRATÉGIQUE

L'Accélérateur d'analyse stratégique AVENIR GLOBAL a été créé afin d'optimiser l'utilisation des données et de l'analyse stratégique dans le travail que nous effectuons pour nos clients et d'obtenir de meilleurs résultats. En réunissant des experts de l'ensemble de notre réseau, l'Accélérateur d'analyse stratégique vise à accroître la collaboration et l'innovation en facilitant le partage des meilleures pratiques et en identifiant les opportunités de croissance.

Le programme comprend également une série de webinaires visant à renforcer les compétences des collègues sur des sujets clés liés aux données et aux connaissances.

**En 2024, quatre webinaires ont été organisés dans le cadre de l'Accélérateur :**

*Alimentez votre créativité*

*Remettre en question le statu quo : connaissez-vous vraiment votre public?*

*Développer l'IA au sein d'AVENIR GLOBAL*

*Comment l'analyse et la mesure numériques aident à générer des conversions*

# 4

**webinaires dans le cadre du programme Accélérateur d'analyse stratégique en 2024**

# 184

**participants en moyenne pour chaque webinaire**

## SUIVRE SA PROGRESSION AVEC LE PASSEPORT DE FORMATION

Le Passeport de formation est une application interne lancée en 2022 permettant au personnel de suivre et de mettre en valeur ses efforts de développement professionnel. Les membres de l'équipe peuvent y inscrire leurs objectifs annuels de formation, enregistrer toutes les activités auxquelles ils participent et partager ces informations avec leur gestionnaire pour encourager les échanges autour de leur progression professionnelle.

Le Passeport de formation est un outil essentiel pour évaluer l'efficacité de nos programmes de formation. En 2025, nous continuerons à œuvrer pour accroître l'adoption et l'utilisation du Passeport de formation dans toutes nos activités, afin de garantir que les données reflètent fidèlement les efforts de développement professionnel entrepris par nos employés.



## AU SEIN DU RÉSEAU

Un aperçu des actions de nos marques en matière de **développement professionnel**

### HANOVER

---

#### PROGRAMME DE FORMATION POUR LE DÉVELOPPEMENT DES AFFAIRES

En 2024, Hanover a lancé une version améliorée de son programme de formation en développement des affaires, intitulé « Ignite ». Ce programme est animé par des collaborateurs internes et externes et comprend cinq modules essentiels que tous les employés, quel que soit leur lieu de travail, doivent suivre. Ces modules couvrent des aspects clés du développement des affaires tels que la rédaction d'une proposition gagnante, la formation en design, la présentation avec assurance, la croissance organique et l'art du *pitch*.

### PADILLA

---

#### SÉANCES MENSUELLES DE DÉJEUNER-CONFÉRENCE

Le programme de déjeuner-conférence de Padilla est un pilier de la stratégie de développement professionnel de la marque. Ce programme offre des séances de formation axées sur les compétences d'une durée de 45 minutes, animées par le personnel de Padilla à divers niveaux, marques et spécialités. En 2024, Padilla a organisé des séances mensuelles sur des sujets allant des bases de l'écriture en agence aux relations médias, en passant par la gestion des comptes sur les réseaux sociaux et la rédaction publicitaire. Cette série offre au personnel l'opportunité d'améliorer leurs capacités à partager leurs connaissances tout en permettant aux employés juniors d'acquérir de nouvelles compétences.



## DÉVELOPPER LES FORCES COLLECTIVES DES JEUNES LEADERS

Sept leaders de l'équipe de gestion de Time & Space ont accompli le programme « Emerging Leaders » proposé par la firme de conseil Pivotal Growth. Ce programme offre une expérience personnalisée de développement du leadership, utilisant des analyses basées sur l'intelligence artificielle pour identifier les points forts et les axes d'amélioration et élaborer des plans d'action pour obtenir des résultats notables. Les participants ont appris à connaître les styles d'apprentissage et de communication de chacun afin d'améliorer la collaboration interne. Le programme a également mis l'accent sur l'importance de reconnaître et d'aborder les angles morts afin d'exploiter efficacement les forces des autres.



« Je peux accepter l'échec, tout le monde échoue dans quelque chose. Mais je ne peux pas accepter de ne pas essayer.  
— Michael Jordan >7

# RECONNAISSANCE DES EMPLOYÉS

## PRIX D'EXCELLENCE

**Les Prix d'excellence soulignent les réalisations exceptionnelles des collègues du réseau d'AVENIR GLOBAL aussi bien sur le plan local que mondial. L'objectif du programme est de récompenser des personnes qui incarnent les valeurs et la vision de la Firme, contribuent à notre développement et notre succès, et renforcent notre position de chef de file dans le secteur des communications et des affaires publiques.**

Parmi plus de 280 candidatures soumises par leurs collègues, 95 lauréats ont été sélectionnés en 2024 pour leurs réalisations dans sept catégories. Les prix ont été remis lors de cérémonies locales dans chacun de nos bureaux.

En plus des gagnants dans les catégories locales, deux collègues ont également reçu des prix de reconnaissance internationaux.



# 95

employés récompensés dans le cadre du programme des Prix d'excellence en 2024





## En plus des gagnants dans les catégories locales, deux collègues ont également reçu des prix de reconnaissance internationaux.

### PRIX LUC-BEAUREGARD 2024 : SARAH WILSON (MADANO)



Le Prix Luc-Beauregard, dédié à la mémoire de notre fondateur, est décerné au lauréat dont la candidature et la performance au cours de l'année se sont le plus démarquées parmi tous les gagnants locaux.

Sarah Wilson, directrice principale chez Madano, est la gagnante du Prix Luc-Beauregard

2024. Sarah est également la lauréate du Prix gestion et développement des affaires pour Madano.

Sarah démontre une capacité exceptionnelle à apporter de nouvelles idées et à concevoir des scénarios engageants qui résonnent auprès des clients. Sa pensée stratégique et ses habiletés narratives ont été déterminantes dans l'obtention de deux des plus importants mandats de Madano cette année - Roche Obesity et UCB Osteo. Sarah a dirigé ces

projets de façon remarquable, favorisant leur réussite grâce à son approche innovante et son dévouement.

En plus de son travail auprès des clients, Sarah a apporté une contribution importante à la direction du groupe de travail en excellence client, dans le cadre du processus de planification quinquennale de Madano. Elle a également joué un rôle clé dans l'expansion de l'offre commerciale de Madano dans le domaine de la santé, développant de nouvelles spécialités qui ont solidifié la place de la Firme dans ce secteur.

Le leadership de Sarah s'étend au-delà de la réalisation des projets; elle s'engage à mentorer ses collègues et à insuffler l'excellence au sein de ses équipes. Ses capacités d'adaptation et d'analyse stratégique devant les divers défis font d'elle un atout inestimable non seulement chez Madano mais aussi au sein d'AVENIR GLOBAL.

Par ses réalisations, elle incarne parfaitement l'esprit du Prix Luc-Beauregard - son regard neuf et son engagement indéfectible font d'elle une véritable source d'inspiration chez AVENIR GLOBAL.

### PRIX EFFET AVENIR GLOBAL 2024 : HEATH RUDDUCK (PADILLA)



Le Prix effet AVENIR GLOBAL est remis à l'employé qui représente le mieux les valeurs de la Firme et qui les incarne par le regard neuf qu'il pose sur les enjeux, et les relations de confiance qu'il établit avec nos clients et partenaires.

Le lauréat 2024 de ce prix est Heath Rudduck, chef de la direction créative chez Padilla.

Heath incarne le leadership et la collaboration dans tous les sens du terme, et rehausse la barre de l'innovation au sein de notre Firme. Son travail avant-gardiste et son leadership ont été essentiels à l'élaboration d'idées originales pour des clients tels que Florida Department of Citrus, Jack Links, Norwegian Seafood, Richmond Regional Tourism, entre autres.

Heath est animé d'une passion sans limites pour le travail « stratégiquement créatif » qui transforme les comportements.

Cette passion se manifeste à travers divers projets - du contenu de marque aux campagnes médiatiques payantes en passant par les plateformes numériques. Il sait faire preuve d'ingéniosité pour s'assurer que chaque projet atteigne son plein potentiel indépendamment des contraintes budgétaires ou temporelles. En adoptant de nouvelles technologies comme l'intelligence artificielle, Heath voit des opportunités là où d'autres voient des défis.

Reconnu comme l'un des meilleurs talents créatifs d'AVENIR GLOBAL, Heath inspire ses pairs par ses actions et incarne les valeurs de la Firme au quotidien. Son engagement s'étend au-delà de Padilla; lorsque l'équipe de NATIONAL Toronto s'est retrouvée dans le besoin à l'aube d'importantes présentations clients, Heath est sauté dans un avion pour aider ses collègues à élaborer des propositions de haut niveau, qui ont mené à l'obtention de nouveaux mandats

Heath incarne véritablement l'esprit d'AVENIR GLOBAL : sa pensée innovante et son engagement indéfectible font de lui un lauréat de choix pour le Prix effet AVENIR GLOBAL.

## PRIX D'EXCELLENCE GAGNANTS LOCAUX

### PRIX SOUTIEN À L'ÉQUIPE- CONSEIL

David Gumbleton (AVENIR GLOBAL Londres)  
Candace Zhang (AVENIR GLOBAL Toronto)  
Audrey Raymond (AXON Londres)  
Suzanne Bush (Cherry)  
Alice Vaught (FoodMinds Chicago)  
Natalie Smith (Hanover Dubaï)  
Ari Coutiño (NATIONAL Halifax)  
Darcie Muise (NATIONAL Halifax)  
Vincent Pilon (NATIONAL Montréal)  
Crystal-Rose Madore (NATIONAL Toronto)  
Elizabeth Plochec (NATIONAL Toronto)  
Danielle Gaitor (Time & Space)

### PRIX ENGAGEMENT ET COLLABORATION

Viola Xhillari (AVENIR GLOBAL Toronto)  
Nadia Rosales (AXON Clinical Studies)  
Louise Magnusson (AXON Copenhague)  
Flavia Sciota (AXON Londres)  
Joseph Sugrue (AXON Londres)  
Carmen Luong (Cherry)  
Isabelle Goodsall (Cherry)  
Maysa Taher (Cherry)  
Dana Sullivan (FoodMinds Chicago)  
Lily Lofty (Hanover Londres)  
Catherine Goodson (Joe Smith Richmond)  
Elisavet Smyrneou (Madano)  
Hannah Langille (NATIONAL Halifax)  
Sophie Hebert (NATIONAL Halifax)  
Eric Aach (NATIONAL Montréal)  
Nadia Di Sciuolo (NATIONAL Montréal)  
Azin Peyrow (NATIONAL Ottawa)  
Siera Draper (NATIONAL Ottawa)  
Milaine Robichaud (NATIONAL Saint John)  
Lindsay Hill (NATIONAL Toronto)

Nicole Herback (NATIONAL Toronto)  
Rachel Campbell (NATIONAL Vancouver)  
Amy Jensen (Padilla Minneapolis)  
Jeff Sturm (Padilla Minneapolis)  
Jennifer Beres (Padilla Minneapolis)  
Tracey Mercil (Padilla Minneapolis)  
Heather Rauscher (Padilla New York)  
Amber Nelson (SHIFT Boston)  
Emily MacNeill-Liot (Time & Space)

### PRIX GESTION ET DÉVELOPPEMENT DES AFFAIRES

Grace Manley (AXON Londres)  
Millie Bruce (AXON Londres)  
Becky Taylor (Cherry)  
Jack Bear (Cherry)  
Lauren Hoffman (FoodMinds San Francisco)  
Nils Fischer-Kerrane (Hanover Dublin)  
Charley Sambridge (Hanover Londres)  
Emily Valentine (Joe Smith Richmond)  
Matt Brehony (Joe Smith Richmond)  
Sarah Wilson (Madano)  
Blaise Boehmer (NATIONAL Calgary)  
Sébastien Boudreau (NATIONAL Montréal)  
Alexandra Bernier (NATIONAL Québec)  
Anna Speyer (NATIONAL Toronto)  
Leanne Lindseth (Padilla Minneapolis)  
Marissa Matchey (Padilla Minneapolis)  
Samantha Strader (Padilla Richmond)  
Stephanie Chan (Padilla Richmond)

### PRIX MODÈLE DE LEADERSHIP VISIONNAIRE (MLV)

Katherine Moore (AXON Londres)  
Rebecca Burbidge (AXON Londres)  
Benedict Guilfoyle (Madano)  
Jamila Kanji (NATIONAL Calgary)  
Jordan Redshaw (NATIONAL Calgary)

François Crête (NATIONAL Montréal)  
Alana De Guerre (NATIONAL Toronto)  
Michelle Amoroso (Padilla New York)  
Viviana Pinzon (Padilla New York)  
Carson Creehan (Padilla Washington)

### PRIX INNOVATION

Alec Beckett (AVENIR GLOBAL Londres)  
Laura Blower (Cherry)  
Tracee Hume (FoodMinds San Francisco)  
Jarlath Mulhern (Madano)  
Kenzie Cameron (NATIONAL Halifax)  
Michel Lacroix (NATIONAL Montréal)  
Michael Mahoney (NATIONAL Toronto)  
Natalie Barth (Padilla New York)  
Maliya Rooney (Padilla Richmond)  
John Wearing (Time & Space)

### PRIX LEADER DE TALENTS

Nicola Truss (AXON Londres)  
Essi Turkson (Cherry)  
Siobhan Bardet (Hanover Dubaï)  
Helen McKenna (Hanover Londres)  
Sarah Simpson (NATIONAL Halifax)  
John Parisella (NATIONAL Montréal)  
Nicole Piasentini (NATIONAL Toronto)  
Danielle Engholm (Padilla Minneapolis)  
Dani Jurisz (Padilla Minneapolis)  
Brittany Joyal (SHIFT Boston)  
Kasey DiLoreto (SHIFT Boston)  
Julia MacMichael (Time & Space)

### PRIX DIVERSITÉ ET INCLUSION (DI)

Alexe Constantineau (NATIONAL Montréal)  
Natasha Bailey (NATIONAL Toronto)  
Neil Anderson (NATIONAL Toronto)  
Jennifer Bowring (Padilla Minneapolis)

# RÉCOMPENSES POUR NOS QUALITÉS D'EMPLOYEUR



AVENIR GLOBAL est fière d'offrir des environnements de travail positifs et stimulants où les membres de nos équipes peuvent grandir et s'épanouir. En 2024, certaines de nos marques ont été honorées par les récompenses suivantes pour le meilleur milieu de travail :

2024 GREAT PLACE  
TO WORK IN THE UK

AXON ET CHERRY

2024 BEST WORKPLACES IN  
BIOPHARMA IN THE UK

AXON

2024 BEST WORKPLACES IN CONSULTING  
& PROFESSIONAL SERVICES IN THE UK

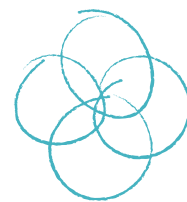
AXON ET CHERRY

2024 BEST WORKPLACES  
FOR WOMEN IN THE UK

AXON ET CHERRY

2024 BEST WORKPLACE  
FOR DEVELOPMENT

AXON



02

# DIVERSITÉ ET INCLUSION

Acceptation, Ouverture

# DIVERSITÉ ET INCLUSION

## NOTRE POLITIQUE

**Nous nous engageons en faveur de la diversité et de l'inclusion au sein de notre Firme, de notre industrie et de la société. Nous travaillons conjointement avec nos marques pour éduquer, autonomiser et célébrer les gens au sein du réseau. Nous nous assurons que tous les employés aient un accès égal aux occasions de croissance au sein de la Firme.**

Plus précisément, nous visons à :

- Nous assurer que nous embauchons nos employés, les rémunérons et leur accordons des promotions sur la base du mérite, sans discrimination quant à la nationalité, la religion, l'origine ethnique, l'orientation sexuelle, l'âge ou un handicap
- Soutenir les initiatives éducatives visant à sensibiliser les employés et à partager des connaissances sur la diversité et l'inclusion, et offrir une formation obligatoire à tous les employés sur ces questions au moment de leur embauche et tous les deux ans par la suite
- Augmenter la représentation de la diversité dans les rôles de direction par des programmes de formation et de mentorat
- Assurer que les pratiques salariales soient équitables au sein de la Firme en surveillant l'écart de rémunération entre les sexes et l'équité salariale dans l'ensemble de nos opérations



# INITIATIVES À L'ÉCHELLE DE LA FIRME

## PROGRAMME ET COMITÉ D+I

Notre programme Diversité et inclusion (D+I) sert de cadre global pour aider nos marques à identifier les meilleures pratiques et saisir les opportunités propres à leur marché à travers la mise en œuvre d'initiatives locales axées sur les talents, la communauté, l'industrie et les clients.

Le programme D+I d'AVENIR GLOBAL est guidé par un énoncé de principe général :

*S'inspirer. Être soi-même.*

Chez AVENIR GLOBAL, nous célébrons les différences qui font de vous, vous. Seule la mise en commun de nos expériences uniques nous permet de mieux comprendre le monde qui nous entoure. **Lorsque nos voix sont entendues et que notre curiosité est alimentée, nous sommes incités à mieux réfléchir.**

Le programme repose sur trois piliers qui soutiennent toutes les marques et unissent nos efforts au sein de la Firme.

### Éduquer :

Ensemble, nous susciterons la prise de conscience et nous partagerons les connaissances relatives à la diversité et à l'inclusion.

### Autonomiser :

Ensemble, nous créerons une culture qui permet aux employés de mettre en valeur leur caractère unique et de l'exprimer pleinement au travail.

### Célébrer :

Ensemble, nous célébrerons nos différences et nos points de vue uniques de façon authentique.

78

membres de comité et personnes impliquées dans les initiatives en diversité et inclusion au sein du réseau

Le Comité D+I d'AVENIR GLOBAL est composé de représentants de l'ensemble de nos marques. Il agit comme organe de gouvernance responsable du maintien et de l'évolution du cadre global du programme (énoncé de principe général et piliers). Le Comité se réunit périodiquement pour partager des idées et des meilleures pratiques. Le Comité D+I est dirigé par Mireille Charest, vice-présidente principale, Ressources humaines chez AVENIR GLOBAL.

## FORMATION SUR LA DIVERSITÉ, L'ÉQUITÉ ET L'INCLUSION

Depuis janvier 2023, tous les nouveaux employés d'AVENIR GLOBAL doivent compléter une formation en ligne obligatoire sur la diversité, l'équité et l'inclusion au moment de se joindre à la Firme. Le cours présente des définitions de la diversité, de l'équité et de l'inclusion ainsi que des meilleures pratiques pour les favoriser sur le lieu de travail. Il aborde les biais, les micro-inégalités et les stratégies pour s'exprimer face à l'injustice.

# 93%

de tous les nouveaux employés ont complété la formation sur la diversité, l'équité et l'inclusion depuis janvier 2023\*

\*En date du 18 février 2025

## SOUTENIR L'AVANCEMENT DES FEMMES DANS LES RÔLES DE DIRECTION

Chez AVENIR GLOBAL, nous nous engageons à soutenir l'avancement des femmes à tous les niveaux de l'organisation.

En 2024, conformément aux exigences du *Equality Act 2010* au Royaume-Uni, nos marques basées à Londres (AXON, Cherry, Hanover et Madano) ont publié leur première analyse de l'écart de rémunération entre les sexes pour l'année 2023.

Les résultats ont mis en évidence une sous-représentation des femmes dans les rôles de haute direction. Cet exercice a initié des conversations importantes et éclairantes, culminant par un dîner-conférence dans notre bureau de Londres animé par des femmes leaders de la Firme, dont Valérie Beauregard, vice-présidente exécutive d'AVENIR GLOBAL. Cet événement a permis une meilleure compréhension des ambitions et des défis rencontrés par les femmes au sein de notre organisation.

Il a déjà servi de tremplin pour de nouvelles initiatives visant à poursuivre notre soutien au développement professionnel des femmes et leur progression vers des rôles de direction.



# 66%

de notre personnel sont des femmes

# 49%

de nos leaders sont des femmes



## LE CHERCHEUR DE LANGUES : UNE FENÊTRE SUR LA DIVERSITÉ

Le Chercheur de langues est une base de données interne répertoriant les langues parlées par les collègues au sein de la Firme. Il permet aux employés de trouver une personne parlant une langue particulière pour les aider, par exemple, à réviser ou traduire un texte. Cet outil reflète l'incroyable diversité de voix et de perspectives que nous avons la chance d'avoir au sein du réseau AVENIR GLOBAL.

# 42

langues parlées au sein  
de la Firme



## AU SEIN DU RÉSEAU

Un aperçu des actions de nos marques en matière de **diversité et d'inclusion**



CHERRY & MADANO

### SOIRÉE DRAG BINGO

Dans le cadre des célébrations du Mois de la Fierté en juin, Cherry et Madano ont organisé une soirée « Drag Bingo ». Conçue pour valoriser et célébrer la communauté LGBTQ+, cette activité est revenue pour une deuxième année après son immense succès en 2023. Les employés ont apprécié un jeu de bingo animé par une talentueuse artiste drag. Cette soirée a été l'occasion de nouer des liens, de s'amuser et de célébrer la diversité, renforçant ainsi l'engagement des marques à créer un environnement inclusif et favorable à tous.



HANOVER

### PROMOUVOIR LA DIVERSITÉ ET LA MOBILITÉ SOCIALE

Le programme « Inspire » de Hanover est une initiative dirigée par les employés, conçue pour promouvoir la diversité au sein du personnel et la mobilité sociale. Grâce à des partenariats avec des universités, Hanover s'engage auprès d'étudiants issus de divers milieux socio-économiques afin de leur offrir un aperçu de l'industrie de la communication. Cette année, Hanover a accueilli 40 étudiants du programme « Inclusive Futures: Insights » de l'Université de Westminster. La journée a débuté par un panel où des membres de différentes équipes et divers niveaux hiérarchiques d'Hanover ont partagé leurs parcours personnels et professionnels, suivi d'une séance de questions-réponses. Les étudiants ont ensuite été répartis en groupes pour élaborer une proposition en affaires publiques, avec le soutien et les conseils des membres du panel.



## HANOVER

### UNE APPROCHE PRIMÉE EN MATIÈRE DE DIVERSITÉ, D'ÉQUITÉ ET D'INCLUSION

L'engagement et les actions de Hanover en faveur de la diversité et de l'inclusion ont été reconnus à deux reprises en 2024. La Firme a été honorée par le prix « Meilleure approche d'équipe pour la diversité, l'équité et l'inclusion » lors des PRCA UK Awards, ainsi que par le prix Communiqué 2024 dans la catégorie « Action sur le lieu de travail, la diversité, l'équité et l'inclusion ». Ces distinctions soulignent les efforts continus de Hanover pour créer un environnement plus inclusif pour tous, tant en interne qu'au sein du secteur des relations publiques dans son ensemble.



## MADANO

### CÉLÉBRATION DU MOIS DE L'HISTOIRE DES NOIRS

En 2024, le comité DEI de Madano a organisé un club de lecture et un déjeuner-conférence en l'honneur du Mois de l'histoire des Noirs au Royaume-Uni. Le club de lecture a proposé des discussions autour du livre *Small Worlds* de Caleb Azumah Nelson, explorant les thèmes de l'identité, la solitude, la communauté et le sentiment d'appartenance à travers la vie de jeunes hommes noirs vivant à Londres. Le déjeuner-conférence a célébré l'art et la cuisine britanniques noirs, sensibilisant les participants à l'histoire des Noirs au Royaume-Uni avec un accent sur l'arrivée des cultures africaines et caribéennes. Les participants ont pu apprécier des expositions d'art, de la musique et une sélection de plats africains et caribéens provenant d'une entreprise locale appartenant à une personne noire.





NATIONAL

## PRÊTER MAIN-FORTE AUX JEUNES VULNÉRABLES AVEC COVENANT HOUSE

L'équipe de NATIONAL à Vancouver a consacré une journée de bénévolat à Covenant House Vancouver, une organisation qui offre des soins et un soutien essentiels aux jeunes sans-abri et aux survivants de la traite des êtres humains. L'équipe s'est retroussé les manches pour s'impliquer dans diverses tâches, notamment l'inventaire des dons de vêtements, afin que ces articles indispensables soient facilement accessibles à ceux qui en ont besoin. En visitant les installations de Covenant House Vancouver, l'équipe a acquis des connaissances précieuses sur les programmes de l'organisation et les défis auxquels sont confrontés les jeunes qu'elle sert. Ils ont également rédigé à la main des notes de remerciement pour exprimer leur gratitude envers les donateurs pour leur soutien continu et leurs contributions aux campagnes de l'organisation. Grâce à cette expérience bénévole, NATIONAL Vancouver n'a pas seulement apporté son aide, mais a également démontré son soutien indéniable envers une organisation qui fait une différence profonde dans la vie des jeunes vulnérables.

*La participation pleine et entière de tous, guidée par une notion de justice équitable.*

## JOURNÉE DE SERVICE POUR LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION (DIDS)

La journée de service pour la diversité et l'inclusion (DIDS) de Padilla offre aux employés une journée par année pour effectuer un service communautaire lié à la diversité, l'équité et l'inclusion. Par exemple, Jill Donahue et son Irish Terrier, Tige, ont fait du bénévolat avec les coordinateurs de préparation aux urgences du ministère de la Santé du Minnesota. Ce duo dynamique - une équipe certifiée en thérapie animale via Pet Partners - a offert un soutien émotionnel aux participants et les a sensibilisés au rôle des animaux thérapeutiques auprès des victimes, familles et premiers intervenants lors de crises. De plus, Leah Kondes et Kenny Devine ont utilisé leur temps DIDS pour faire du bénévolat avec The BrandLab lors d'une séance de planification en relations publiques d'une demi-journée avec d'autres membres du PRSA Minnesota. Cette organisation aide les jeunes talents BIPOC à lancer leur carrière dans le secteur du marketing et de la publicité.



# 03



# COMPORTEMENTS ÉTHIQUES



*Faire ce qui est juste*

# COMPORTEMENTS ÉTHIQUES

## NOTRE POLITIQUE

**Nous nous engageons à pratiquer les relations publiques selon les plus hautes normes professionnelles. Nous avons des politiques strictes qui encadrent la manière dont nous devons mener nos activités, et des principes qui précisent les comportements auxquels nos partenaires peuvent s'attendre de chacun de nous. Nous visons à travailler avec nos partenaires d'affaires pour nous assurer qu'ils partagent les mêmes valeurs que nous et les mêmes normes élevées que nous nous imposons.**

Plus précisément, nous visons à :

- Prévenir la corruption en maintenant une politique de tolérance zéro à l'endroit de toutes les formes de pots-de-vin et en offrant une formation obligatoire à tous les employés au moment de leur embauche et tous les deux ans par la suite
- Nous assurer que les activités personnelles des employés n'interfèrent pas avec leurs obligations à l'égard de la Firme et ses clients en maintenant des politiques strictes sur les conflits d'intérêts et en offrant une formation obligatoire à tous les employés au moment de leur embauche et tous les deux ans par la suite
- Assurer la gestion responsable et la protection de la confidentialité de toutes les données et informations en notre possession en mettant en place des mesures de sécurité appropriées, en procédant à une analyse régulière des risques et en offrant une formation obligatoire à tous les employés au moment de leur embauche et tous les trimestres par la suite
- Nous assurer que nos activités commerciales et nos chaînes d'approvisionnement soient exemptes de toutes formes d'esclavage moderne, de travail forcé ou de traite d'êtres humains en procédant à une analyse des risques auprès de nos fournisseurs clés et en offrant une formation obligatoire sur ces enjeux à tous les employés au moment de leur embauche et tous les deux ans par la suite

Engagements Forts



# NOS VALEURS

Encourager une culture d'entreprise centrée sur les personnes fait partie intégrale de notre approche depuis nos débuts. Et si nos politiques de ressources humaines incarnent cette préoccupation et cet engagement envers nos clients et nos gens, pour AVENIR GLOBAL, c'est aussi une question de maturité et de véritable leadership.

Nos valeurs sont les phares qui guident les relations que nous entretenons entre collègues ainsi qu'avec nos clients. Elles sont le fondement de notre culture d'entreprise et des principes qui nous orientent dans notre progression vers l'avenir.

Partager les mêmes valeurs nous permet de jouir d'une autonomie et d'une rapidité d'action considérables sans compromettre nos marques opérantes. Nous pouvons ainsi mobiliser plus rapidement les équipes et réunir les personnes les plus expérimentées de l'ensemble du réseau, qui sont capables de travailler rapidement ensemble pour relever les défis les plus pressants de nos clients.



## QUALITÉ

Nous avons pour raison d'être la satisfaction de nos clients et nous nous assurons de toujours leur offrir un travail de la plus haute qualité.

## ENGAGEMENT

Nous embauchons des personnes motivées, engagées et passionnées par leur profession.



## INNOVATION

Nous cherchons constamment à nous améliorer dans toutes nos activités et encourageons une culture d'innovation afin d'assurer le développement continu de nouveaux produits et services répondant aux besoins de nos clients.



## COLLABORATION

Nous croyons que la collaboration, l'esprit d'équipe et le travail d'équipe sont des ingrédients clés du succès en affaires.



## INTÉGRITÉ

Nous croyons que le meilleur garant de notre réputation est le maintien d'un haut niveau d'intégrité et de déontologie dans toutes nos activités quotidiennes.

## RESPONSABILITÉ



Nous gérons nos affaires de façon responsable et menons nos activités de façon rentable afin d'assurer la pérennité de la Firme.

## RESPECT

Nous croyons qu'il n'y a pas de succès durable sans respect mutuel et nous valorisons la courtoisie au travail.



# CODE DE CONDUITE

## Notre réputation de partenaire sûr repose depuis plus de 48 ans sur le maintien des normes les plus rigoureuses d'intégrité et de conduite professionnelles dans toutes nos activités.

Ancrés dans nos valeurs fondamentales que sont la qualité, l'innovation, le respect, la collaboration, l'intégrité, la responsabilité et l'engagement, les principes énoncés dans le Code de conduite AVENIR GLOBAL sont le fondement de toutes les politiques et procédures de la Firme.

Les engagements ci-dessous représentent les principales normes de comportement auxquelles nos parties prenantes peuvent s'attendre de chacun de nous au gré des nombreux rôles que nous assumons à titre d'employeur, fournisseur, partenaire, client et entreprise citoyenne d'envergure mondiale. Ils ont été adoptés par AVENIR GLOBAL et chacune de ses marques.

### **NOUS RESPECTONS LA LOI ET LES CODES DE CONDUITE DE NOTRE INDUSTRIET.**

Nous respectons les lois locales, nationales et internationales, telles que le *U.K. Bribery Act*, le *U.S. Foreign Corrupt Practices Act* et le *U.K. Modern Slavery Act*, ainsi que, le cas échéant, tous les codes de conduite de l'industrie et du lobbying applicables.

### **NOUS TRAITONS LES GENS AVEC DIGNITÉ ET RESPECT.**

Nous nous engageons à offrir un milieu de travail exempt de harcèlement et dans lequel toutes les personnes sont traitées avec dignité et respect. Nous sélectionnons, rémunérons et promovons nos employés sur la base de leurs qualifications et de leur mérite, sans discrimination ni souci de race, de religion, d'origine, de genre, d'orientation sexuelle, d'âge ou de handicap. Nous reconnaissons que la diversité de nos employés crée une source illimitée d'idées et de possibilités; nous cherchons activement des employés qui viennent d'une diversité de milieux, disposant d'une variété d'expériences et de perspectives. Nous démontrons une attention et un intérêt à l'égard de nos employés et cherchons à les aider à trouver un équilibre entre les responsabilités professionnelles et les responsabilités familiales et autres. Nous célébrons les réalisations extraordinaires de nos collègues.

### **NOUS GÉRONS NOS RESSOURCES JUDICIEUSEMENT.**

Nous favorisons l'accomplissement du travail en synergie, soit la mise en commun des compétences, de l'expérience et des capacités créatrices de nos employés. Nous mettons l'accent sur une approche rigoureuse de gestion qui nous permet d'atteindre nos objectifs de rentabilité tout en assurant la viabilité à long terme des affaires.

### **NOUS AVONS RECOURS À DES PRATIQUES PROFESSIONNELLES ÉQUITABLES.**

Nous basons toujours l'offre et l'achat de biens et de services sur le prix, la qualité, la fonction et la nécessité, ainsi que sur d'autres critères spécifiques du marché. Nous livrons une concurrence agressive sur nos marchés, mais nous le faisons de façon équitable et éthique.

**NOUS NOUS ENGAGEONS À LA QUALITÉ  
ET NOUS MAINTENONS DES NORMES  
PROFESSIONNELLES.**

Grâce à la recherche, aux perspectives uniques qui en découlent et à une profonde compréhension des secteurs d'activité, notre travail vise à créer un impact significatif pour nos clients. Nous reconnaissons nos limites et demandons conseil au besoin. Nous favorisons l'apprentissage, l'excellence, l'innovation et l'amélioration continue.

**NOUS NOUS ENGAGEONS À ÊTRE DES  
CITOYENS RESPONSABLES.**

Partout où nous exerçons nos activités, nous nous efforçons d'apporter une contribution positive à nos communautés locales, à la fois directement et par l'intermédiaire de nos mandats. La Firme appuie les organismes sans but lucratif et les projets qui s'harmonisent avec notre culture, en plus d'encourager l'engagement communautaire personnel des employés. En tant qu'organisation, nous cherchons à minimiser notre impact environnemental et conseillons à nos clients de faire de même. Tous nos bureaux suivent notre politique de responsabilité sociale de l'entreprise qui se concentre sur cinq domaines clés où nous avons le plus d'impact : la diversité et l'inclusion, le comportement éthique, l'investissement social, la performance environnementale et le développement du capital humain.

**NOUS AGISSONS AVEC HONNÊTETÉ ET  
INTÉGRITÉ EN TOUT TEMPS, PAR LES CONSEILS  
QUE NOUS OFFRONS À NOS CLIENTS ET  
LE TRAVAIL QUE NOUS EFFECTUONS POUR  
LEUR COMPTE.**

L'ensemble de notre travail doit pouvoir passer le test de l'examen public sans que l'intégrité, la réputation ou les qualifications de la Firme ou de nos clients ne soient mises en cause. Nous présentons honnêtement les services que nous fournissons ainsi que l'étendue et la profondeur de nos connaissances et de notre expérience. Nous assumons la responsabilité de nos propres actions et nous nous attendons à ce que les autres fassent de même. Nous sommes toujours ouverts et transparents lorsque nous recueillons des informations pour un client ou lorsque nous cherchons à atteindre un objectif d'affaires.

Nous encourageons les employés à exprimer leurs préoccupations, et nous ne souhaitons jamais que nos employés effectuent un travail auquel ils ne croient pas.

**NOUS ÉVITONS LES CONFLITS D'INTÉRÊTS.**

Nous menons nos activités personnelles, rémunérées ou non, de manière à éviter tout conflit d'intérêts éventuel. Cela comprend le fait de ne pas offrir et de ne pas accepter un intérêt financier, une position, un paiement ou tout autre type d'avantage qui pourrait créer une situation réelle ou apparente de manque d'objectivité ou d'influence indue sur l'issue des décisions d'affaires. En cas de doute, nous demandons conseil auprès de collègues plus expérimentés et/ou obtenons des conseils juridiques. Nous informons les personnes concernées des situations qui pourraient créer de tels conflits dès que nous en avons pris connaissance.

**NOUS PROTÉGEONS LA CONFIDENTIALITÉ ET  
ASSURONS LA SÉCURITÉ DE LA VIE PRIVÉE.**

Notre relation avec nos clients est privée et n'est pas partagée sans leur consentement. Nous présumons que toute information que nous recevons dans le cadre de notre travail est confidentielle, à moins qu'elle soit déjà manifestation de notoriété publique. Le délit d'initié est expressément interdit; les informations relatives aux clients, quelles qu'en soient la source ou la nature, ne doivent pas être utilisées à des fins personnelles ou au profit d'autrui.

Nous prenons des mesures concrètes pour protéger toutes les données et les informations obtenues contre le vol, la perte ou toute utilisation autre que celle établie par le client, et nous nous conformons activement à la législation relative à la protection des données et de la vie privée telle que la Loi canadienne anti-pourriel (LCAP) et le règlement général sur la protection des données de l'Union européenne (GDPR).

## INITIATIVES À L'ÉCHELLE DE LA FIRME



### ESCLAVAGE MODERNE ET TRAVAIL FORCÉ

AVENIR GLOBAL s'engage fermement à respecter les droits humains de toutes les personnes au sein de notre organisation et de notre chaîne d'approvisionnement. Nous avons une politique de tolérance zéro vis-à-vis des violations des droits humains et nous attendons de nos fournisseurs qu'ils appliquent les mêmes standards élevés que nous nous imposons.

En 2024, conformément avec les exigences de la loi sur l'esclavage moderne du Royaume-Uni et de la *Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement* du Canada, nous avons publié notre première Déclaration sur l'esclavage moderne. Ce document décrit les efforts entrepris au cours de la dernière année en matière de sensibilisation et de prévention de l'esclavage moderne dans nos opérations et chaînes d'approvisionnement.

De plus, nous avons lancé une nouvelle formation obligatoire conçue pour aider les employés à comprendre ce qu'est l'esclavage moderne, à reconnaître les signes, et à réduire les risques lorsqu'ils travaillent avec des tiers.

Pour 2025, nous nous engageons à continuer d'améliorer nos pratiques d'approvisionnement afin d'acquérir une meilleure compréhension des risques associés à nos chaînes d'approvisionnement.

### POTS-DE-VIN ET CORRUPTION

Nous plaçons l'intégrité au cœur de nos valeurs, et appliquons une politique de tolérance zéro envers les pots-de-vin et la corruption.

En 2024, nous avons lancé une nouvelle formation obligatoire intitulée « Pots-de-vin et corruption : nos responsabilités ». Cette formation est conçue pour aider les employés à comprendre ces concepts clés, à éviter la corruption, à distinguer les cadeaux et marques d'hospitalité acceptables, ainsi qu'à connaître leurs obligations lorsqu'ils agissent comme tiers au nom de nos clients.

Nous avons également instauré une nouvelle politique globale sur la corruption et les pots-de-vin afin que tous nos employés soient pleinement de leurs obligations et leurs responsabilités dans la lutte contre la corruption.

# 96%

de nos employés ont complété une formation sur l'esclavage moderne et le travail forcé

En date du 18 février 2025

# 93%

de nos employés ont complété une formation sur les pots-de-vin et la corruption

En date du 18 février 2025

## CONFLITS D'INTÉRÊTS

La capacité à prendre des décisions objectives et impartiales est essentielle pour devenir des partenaires de confiance auprès de nos clients. C'est pourquoi nous prenons des mesures actives pour nous assurer que les activités personnelles des employés n'interfèrent pas avec leurs obligations professionnelles.

Depuis 2023, tous les employés doivent compléter une formation obligatoire sur les conflits d'intérêts lors de leur arrivée au sein de la Firme, puis tous les deux ans par la suite. Ce cours les aide à identifier les différents types de conflits d'intérêts, à comprendre comment gérer ces situations délicates et à réagir adéquatement lorsque des conflits surviennent.

En 2024, nous avons également instauré une nouvelle politique à l'échelle de la Firme pour assurer une approche cohérente au sein de l'ensemble de nos marques en matière de prévention des conflits d'intérêts.

## LIGNE DE DÉNONCIATION

Il est essentiel de maintenir une culture de transparence et de responsabilité afin de prévenir les comportements contraires à l'éthique. En 2024, nous avons introduit une plateforme de dénonciation qui permet aux employés de signaler toute préoccupation ou tout incident de nature éthique rencontré dans le cadre de leur travail. Cela inclut, sans s'y limiter, les conflits d'intérêts, la fraude, la corruption ou toute violation de notre Code de conduite. Cette plateforme, gérée par un partenaire tiers, offre un moyen sécuritaire et confidentiel pour signaler une préoccupation, en garantissant qu'elle parviendra directement à la haute direction d'AVENIR GLOBAL.

Pour soutenir cette initiative, nous avons instauré une nouvelle politique globale intitulée « Lignes directrices sur les procédures de dénonciation » pour aider les employés à comprendre comment signaler des préoccupations éthiques et leur assurer qu'ils peuvent le faire sans crainte de représailles. Nous continuerons de sensibiliser les employés à l'existence de cette plateforme afin qu'ils se sentent habilités à s'exprimer en toute confiance.

# 97%

de nos employés ont complété une formation sur les conflits d'intérêts au cours des 24 derniers mois\*

\*En date du 18 février 2025

*L'intégrité, c'est faire ce qui est juste, même lorsque personne ne regarde.*

## INITIATIVES À L'ÉCHELLE DE LA FIRME

### SENSIBILISATION À LA SÉCURITÉ ET À LA CONFIDENTIALITÉ DE L'INFORMATION

Alors que les cybermenaces deviennent de plus en plus fréquentes et complexes, nous devons prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger les informations et les données que nos clients nous confient.

En 2024, nous avons poursuivi notre programme de formation et de sensibilisation à la sécurité et à la confidentialité de l'information. Tous les nouveaux employés d'AVENIR GLOBAL doivent suivre deux formations obligatoires - « Les bases de la sécurité » et « Les bases de la confidentialité » - dans le premier mois suivant leur embauche. Tous les trimestres, tous les employés doivent compléter un cours obligatoire portant sur des sujets importants tels que la gestion des mots de passe, l'hameçonnage, les rançongiciels, les fuites de données, et le travail à distance, entre autres. De plus, nous réalisons périodiquement des simulations d'hameçonnage pour mesurer l'efficacité de notre programme.

Dans le cadre du Mois de la sensibilisation à la cybersécurité, en octobre, les employés ont été invités à participer à une série de « cyberdéfis » hebdomadaires sur des sujets en lien avec la sécurité. Ceux qui ont réussi toutes les activités étaient admissibles pour un tirage au sort.

### CERTIFICATION CYBER ESSENTIALS PLUS

En 2024, AVENIR GLOBAL a obtenu la certification « Cyber Essentials Plus ». Cette certification fait partie d'un programme soutenu par le gouvernement du Royaume-Uni qui guide les organisations dans la mise en place de mesures de sécurité appropriées pour se protéger contre les risques de cybersécurité les plus courants. L'obtention de cette certification s'inscrit dans le cadre de nos efforts pour se conformer aux exigences de nos clients en matière de sécurité.

# 93%

Taux d'achèvement moyen des formations trimestrielles dans le cadre de notre programme de sensibilisation à la sécurité et à la confidentialité de l'information en 2024



# CODES DE CONDUITE DE L'INDUSTRIE AUXQUELS NOUS ADHÉRONS

Notre engagement envers les pratiques d'affaires éthiques s'étend au-delà de notre propre code de conduite et de nos politiques internes. Nous adhérons fièrement aux codes d'éthique professionnelle propres à notre industrie, présentés ci-dessous.

## CANADA

- Agrément A+ de l'Alliance des cabinets de relations publiques du Québec
- Code d'éthique de l'Institut canadien des relations aux investisseurs (CIRI)
- Code d'éthique professionnelle de la Société canadienne des relations publiques (SCRCP)
- Code de déontologie de la Société québécoise des professionnels en relations publiques (SQPRP)
- Registre des lobbyistes de la Colombie-Britannique
- Registre des lobbyistes du Canada
- Registre des lobbyistes du Québec

## ROYAUME-UNI ET IRLANDE

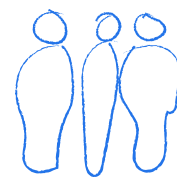
- Association of British Pharmaceutical Industry (ABPI)
- Public Relations and Communications Association Code of Conduct
- PRII Code of Professional Practice for Public Affairs & Lobbying
- Irish PR's Code of Conduct for Persons Carrying on Lobbying Activities
- Transparency of Lobbying, Non-Party Campaigning and Trade Union Administration Act 2014
- British Healthcare Business Intelligence Association (BHBIA)

## ÉTATS-UNIS

- Academy of Nutrition and Dietetics
- PR Council Code of Ethics and Principles
- Public Relations Society of America (PRSA) Code of Ethics
- Sunshine Act

## INTERNATIONAL

- European Federation of Pharmaceutical Industries and Associations (EFPIA)
- ICH Good Clinical Practices (GCP)
- Insights Association - CASRO and MRA
- International Association of Business Communicators (IABC) Code of Ethics
- International Committee of Medical Journal Editors (ICMJE)
- Good Publication Practice (GPP) Guidelines for Company-Sponsored Biomedical Research



04





# ENGAGEMENT SOCIAL

planter les graines aujourd'hui pour  
un avenir plus équitable.

# ENGAGEMENT SOCIAL

## NOTRE POLITIQUE

**Nous nous efforçons de contribuer positivement au bien-être des communautés où nous sommes présents. Même si nous avons une portée internationale, nous conservons des liens étroits avec les écosystèmes économiques locaux. Nous contribuons au développement social en soutenant des causes qui sont chères à nos équipes et à nos communautés par l'offre de services pro bono, des campagnes de bénévolat, et des contributions financières.**

Plus précisément, nous visons à :

- Encourager les employés à effectuer du travail bénévole au nom de la Firme, en offrant gracieusement des services et des conseils en communication à des organisations sans but lucratif
- Offrir aux employés l'occasion de prendre des congés rémunérés pour participer à des activités bénévoles de leur choix
- Accorder des contributions financières à des organisations sans but lucratif dans les communautés où nous menons nos activités, en plus d'encourager nos employés à faire de même
- Reconnaître l'implication communautaire des employés et leur travail pro bono en tenant compte de cet aspect dans nos évaluations annuelles de rendement

# 2 500

heures de *pro bono* et de bénévolat dans les communautés locales

# 93

organisations soutenues par la Firme en 2024

# 108

organisations soutenues par nos leaders

## AU SEIN DU RÉSEAU

Un aperçu des actions de nos marques en matière d'engagement social

### NATIONAL

#### VALORISER LES TALENTS DES PERSONNES RÉFUGIÉES

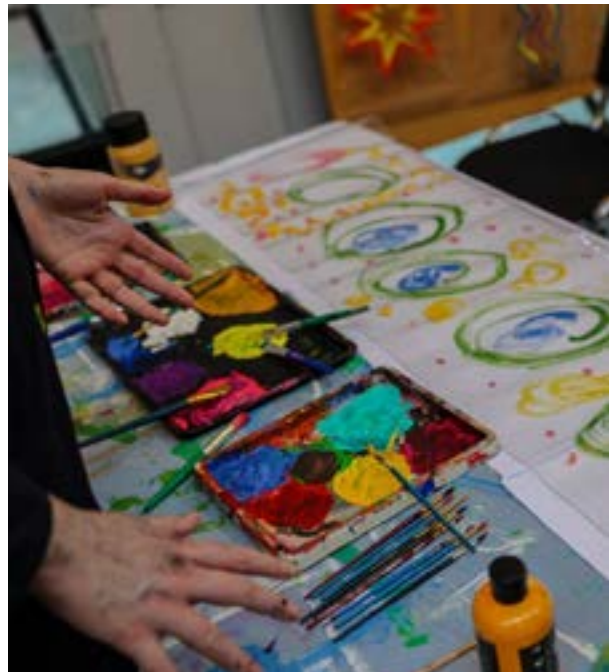
Le bureau de NATIONAL à Toronto a fièrement soutenu Jumpstart Refugee Talent, un organisme voué à l'inclusion économique des réfugiés qualifiés et talentueux qui font face à des obstacles systémiques pour trouver un emploi valorisant. Grâce à ce partenariat, l'équipe de NATIONAL Toronto a offert du mentorat et des conseils inestimables aux membres réfugiés de Jumpstart, les guidant pour naviguer le paysage professionnel dans leur nouvelle patrie. De plus, NATIONAL Toronto a mis à profit son expertise en relations médiatiques pour faire connaître la mission et les initiatives de Jumpstart. En générant une couverture médiatique et en amplifiant le message de Jumpstart, la Firme a joué un rôle crucial pour accroître la visibilité de l'organisme et attirer un plus grand soutien de la communauté.

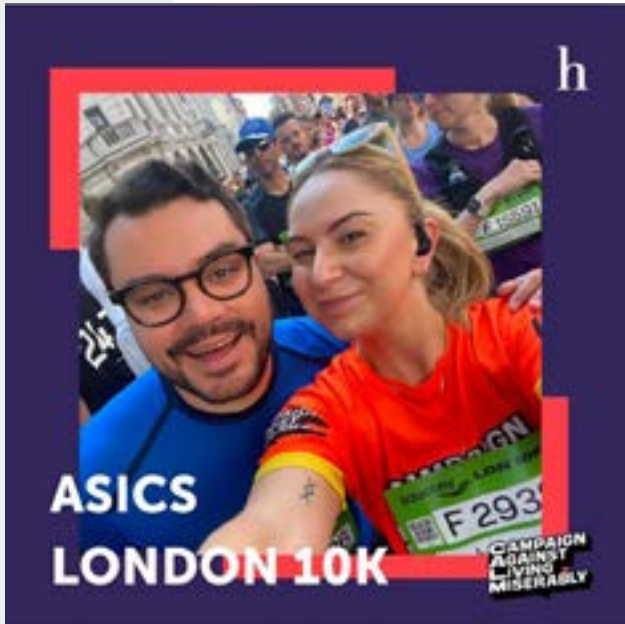


### MADANO

#### CRÉER DES PONTS PAR LA CRÉATIVITÉ

Heart n Soul, une association artistique primée située dans le sud de Londres, vise à créer un monde plus ouvert, créatif et égalitaire en valorisant les personnes ayant des déficiences intellectuelles grâce à la créativité. Madano s'est associé à Heart n Soul pour accroître la notoriété et le soutien envers leurs artistes, y compris les Feel-Good Designers. Sept employés de Madano ont fait du bénévolat pour l'exposition « Mish Mash Trail » lors du Children's Imagine Festival au Southbank Centre en février. Les objectifs comprenaient l'augmentation de l'engagement local, la sensibilisation à Heart n Soul et l'évaluation de l'impact des efforts de communication. L'équipe a promu l'événement auprès de 27 médias spécialisés dans les arts, l'éducation et le handicap. Elle a développé des supports numériques tels que des photographies, des carrousels et du contenu vidéo. Elle a aussi créé un calendrier de promotion continue sur les réseaux sociaux et animé des ateliers pour renforcer les compétences de l'équipe de communication de Heart n Soul.





HANOVER

## COURIR POUR UNE BONNE CAUSE

En juillet 2024, une équipe de huit membres de Hanover a participé à la course annuelle ASICS London 10K pour collecter des fonds au profit de Campaign Against Living Miserably (CALM), une organisation leader dans la prévention du suicide. Le suicide est la principale cause de mortalité chez les hommes de moins de 45 ans au Royaume-Uni. CALM offre des services vitaux, des informations et des conseils à ceux qui luttent contre les problèmes de santé mentale et les défis de la vie. Hanover collabore avec CALM depuis neuf ans, soutenant sa mission d'aider les gens à mettre fin à leur souffrance plutôt qu'à leur vie.



CHERRY & MADANO

## MOVEMBER : SENSIBILISATION À LA SANTÉ MASCULINE

Cherry et Madano ont uni leurs efforts pour la campagne Movember de cette année, partageant des citations percutantes, des faits et des perspectives pour encourager des conversations significatives sur la santé masculine. L'équipe a également créé un document centralisé de ressources sur Movember, rempli d'informations sur la santé des hommes. Le mois s'est terminé par un jeu-questionnaire Movember, rassemblant les gens pour un moment convivial au service d'une noble cause. L'événement a été un franc succès, les participants appréciant l'occasion de se connecter et de contribuer. L'équipe a réussi à collecter une somme impressionnante de 2000 £, doublant ainsi les dons de l'année précédente.

Investir dans  
importants p

## UN SUCCÈS RETENISSANT POUR LE GIANTS COMMUNITY FUND

En 2024, SHIFT Communications a continué de soutenir le Giants Community Fund (GCF), l'organisme caritatif de l'équipe de baseball des ligues majeures de San Francisco. L'organisation a touché la vie de plus de 400 000 jeunes dans la région. Lors de la deuxième année de ce partenariat, l'équipe de SHIFT a intensifié ses efforts pour accroître la participation grâce à une stratégie médiatique agressive. Tout au long de l'année, SHIFT a obtenu plus de 48 articles dans les médias et élargi sa portée en établissant des relations avec des influenceurs *lifestyle* dans la région de la Baie, les encourageant à publier du contenu pour stimuler les dons. Le programme a obtenu d'excellents résultats, mettant en lumière les efforts du GCF, augmentant sa visibilité et entraînant une hausse des dons.



## DES TROUSSES D'HYGIÈNE POUR LE VIRGINIA HOME

Dans le cadre du programme « Plugged-In », Padilla encourage ses équipes à organiser des projets de service, que ce soit dans la communauté ou au bureau. En avril, le bureau de Richmond, en Virginie, s'est associé à United Way of Greater Richmond & Petersburg pour assembler des trousseaux d'hygiène et créer des cartes faites main avec des messages inspirants pour The Virginia Home for Boys & Girls. Cette organisation aide les jeunes de toute la Virginie confrontés à des problèmes émotionnels et comportementaux. Les soins informés par le traumatisme fournis par l'organisation se déroulent dans des foyers collectifs, des appartements en autonomie, une école primaire spécialisée et un centre de ressources thérapeutiques.



Les enjeux sociaux  
pour votre entreprise!

# ORGANISATIONS SOUTENUES PAR LA FIRME

Voici une liste des organisations que nous avons soutenues avec du travail *pro bono*.

- 360Pacifica
- Académie Centennial
- Al Jalila Foundation
- Alcohol and Gaming Commission of Ontario
- Armée du Salut
- Association québécoise de la distribution de fruits et légumes (AQDFL)
- Atlantic Central
- Atlantic Women's Venture Fund
- Blackfriars Settlement
- Brigadoon Village
- Cadillac Fairview Corporation limited
- Cancer Research UK
- Centraide
- Cercle canadien de Montréal
- CFA Montréal
- Chambre de commerce de Minneapolis
- Club des petits déjeuners
- Conseil des entreprises en technologies environnementales du Québec (CETEQ)
- Construction de Défense Canada
- Create Vancouver Society
- Discovery Silver Corp.
- Diversity Dietetics
- Entrepreneurs Organisation (EO Québec)
- Fitspirit
- Fondation ARTÈRE
- Fondation Benny&Co.
- Fondation CHU Sainte-Justine
- Fondation de l'Université du Québec à Trois-Rivières
- Fondation du Musée d'art de Joliette
- Fondation du Musée national des beaux-arts du Québec
- Fondation du rein du Canada (Québec)
- Fondation Laurent Duvernay-Tardif
- Fondation Les Amis de Samuel
- Fondation One Drop
- Fondation Tremplin Santé
- Food Dignity
- Forum des politiques publiques
- Future of Hockey Lab
- God's Love We Deliver
- Gouvernement du Nouveau-Brunswick
- Heart n Soul
- Imagine Canada
- Impact Organizations of Nova Scotia
- Invest Nova Scotia
- Jeune chambre de commerce de Québec
- Juvénat Notre-Dame
- La Gouvernance au féminin
- Les Interviews Atypiques de Mathieu Caron
- Les Petits Frères
- London LGBTQ+ Community Centre
- Macmillan Cancer Support
- Maritime Children's Hospice Society
- MaRS Discovery District
- Maynard Childhood Cancer Foundation
- McInnes Cooper
- Mind Your Plastic
- Minnesota Arts & Culture Coalition
- Minnesota Technology Association (MnTech)
- Mission St-Michael
- Moisson Québec
- Movember
- New York Common Pantry
- NextGen London
- Nova Scotia Association of REALTORS
- Nova Scotia College of Pharmacists
- Ocean Capital Investments Limited
- Œuvre des Manoirs Ronald McDonald
- Partenaires neuro
- PartenaireSanté-Québec
- Patchwork Foundation
- Phoenix Youth Programs
- Premier Acte
- Prosci
- Relations publiques sans frontières
- Réseau des Centres de ressources périnatales du Québec (RCRPQ)
- Royal Columbian Hospital Foundation
- San Francisco Giants Community Fund
- Scale AI
- Sister System
- SkilledTradesBC
- Société canadienne de la sclérose en plaques
- Southwark Food Bank
- SureSwift Capital Inc
- Syngap1 Foundation
- Take Flight (Twin Cities Internship Program)
- Telus Solutions d'affaires
- The Virginia Home
- Town of Sylvan Lake
- TRAIID
- Université MacEwan
- Visual Arts Center of Richmond
- Youth Employment Services (YES) Montreal

# ORGANISATIONS SOUTENUES PAR NOS LEADERS

AVENIR GLOBAL encourage ses employés à effectuer du travail *pro bono* pour des organisations à but non lucratif au nom de l'entreprise. À travers notre réseau, nos leaders sont également personnellement impliqués dans **108 organisations.**

**Alexandre Boucher**

Fondation du Juvénat Notre-Dame du Saint-Laurent

**Alexandre Mailhot**

Club de soccer du Rouge et Or de l'Université Laval, Club de soccer CS Trident, Fondation S.E.R.V.I.R. Bois-Francs

**Amy Fisher**

Minnesota Technology Association, Public Relations Society of America (Technology Section), Minnesota Public Relations Society of America Chapter

**Amy Jensen**

Stillwater Area Hockey Association

**André Bouthillier**

Montréal Centre-Ville

**Andrew Molson**

Fondation Molson, Institut sur la gouvernance d'organisations privées et publiques, Fondation de l'Université Concordia, La fondation evenko pour le talent émergent, Fondation de l'OSM, Le Neuro (L'Institut-hôpital neurologique de Montréal), Affaires / Arts, Croix bleue du Québec

**Carter Hutton**

International Association of Business Communicators (IABC) Maritime Canada

**Chantal Benoit**

Moisson Montréal, La TOHU

**Charles Lewington**

Bath Festival Orchestra, Conservative Party (UK)

**Christian Ahuet**

Nova Soins à domicile

**Donna Alteen**

Halifax Partnership, Entrepreneurs Organization (Scale Up Accelerators)

**Emma Kenny**

Healthcare Communications Association, PM Live (Communique Awards), F.E.A.S.T.

**Emma Lemon**

Dundonald Primary School

**François Crête**

Lobbyisme Québec, Relations publiques sans frontières

**Hannah Langille**

International Association for Business Communicators (IABC) Maritime Canada

**Hayley Shaughnessy**

PerSIStence Theatre Company

**Heath Rudduck**

Minneapolis Parks Foundation, Pillsbury United Communities, University of Minnesota Cancer Philanthropic Board

**Helen McKenna**

King George and Queen's Hospital Charity, The Listening Place

**James Mole**

Student Publication Association (Trustee Board)

**Jane Taber**

Board of Governors of Carleton University

**Jean-Pierre Vasseur**

Maison Emmanuel

**Jeff Wilson**

Visual Arts Center of Richmond, Commission on Public Relations Education

**Jen Dobrzelecki**

Red Door Community

**Jennifer McCormack**

Dystrophie Musculaire Canada, Université Mount Saint Vincent (mentorat), Toronto Animal Services, Femmes Leader en Pharma

**Jennifer O'Bomsawin**

Conseil d'administration de l'École nationale de police du Québec

**John Parisella**

Administration portuaire de Montréal, Fondation pour la langue française, Jeune Chambre de Commerce de Montréal, General Insurance Ombudservice, Mission Old Brewery

**Judith Lebel**

Alliance des Cabinets de Relations Publiques du Québec

**Julie-Anne Vien**

Fondation du Musée national des beaux-arts du Québec, Les Amis de Samuel

**Julien Provencher-Proulx**

Fondation Émergence, AmCham Quebec, Canadian Aviation Pride

**Karen White**

Quest Canada

**Kathy Rammage**

Jumpstart Refugee Talent, Sherboune Health

**Katrina de Saram**

Centrepoint

**Khobi Patterson-Vallis**

Governors for Schools (Volunteer as School Governors)

**Kim Blake**

Backpack Buddies Foundation

**Kristan Hines**

Dalhousie University (Board of Governors), Downtown Halifax Business Commission, Phoenix Youth Programs

**Kristie Forbes**

St. Francis Xavier University Alumni Association Council

**Larry Markowitz**

YES Employment + Entrepreneurship, Concordia University, Centre consultatif des relations juives et israéliennes (CIJA Québec), Association libérale de Westmount-Saint-Louis, Association de droit Lord Reading, Fondation du Barreau du Québec, Association internationale des jeunes avocats (AIJA)

**Lorna Jennings**

Asthma Society of Ireland, MyMind, Philanthropy Ireland, Women for Election

**Martine Robert**

Conseil des entreprises en technologies environnementales du Québec (CETEQ)

**Matt Kucharski**

Pheasants Forever, Science Museum of Minnesota, Quails Forever

**Matthew Houlby**

November UK

**Maude Samson**

Centraide, Fondation du Dr Julien

**Meaghan Beech**

The St. Joe's Plate Committee

**Melissa Lewis**

Seventh-Day Adventist Church (Ontario Conference), Save your Skin Foundation

**Michel Lacroix**

Centraide, Montreal Children's Library

**Michel Lambert**

La Chapelle spectacles, La Fondation de santé et services sociaux Lévis-Lotbinière, Société du domaine Maizarets, YWCA Québec

**Mirabel Paquette**

Cercle canadien de Montréal, Campagne de financement de l'Université de Montréal, Fédération des chambres de commerces du Québec, La Fondation HEC Montréal, Fondation CHU Sainte-Justine

**Nadia Di Scullo**

Académie Ste-Thérèse, La grande journée des petits entrepreneurs, Resto Plateau, Festival Bach

**Noémie Tétreault**

PME MTL Grand Sud-Ouest, Alliance des Cabinets de Relations Publiques du Québec (Comité Relève)

**Rachel Rice**

Financial Executives International (Twin Cities)

**Reghu Venkatesan**

AT Society

**Richard Cowhig**

Portsmouth Cathedral, Baby Basics

**Robert Lupien**

Université du Québec à Trois-Rivières

**Rosalie Morton**

Deep Run Hunt Horse Show Association

**Rupert Whitehead**

Challengers, Disasters Emergency Committee

**Ryan Casey**

The International Advisory Board Atlantic Council, North End Opportunities Fund, Canadian Marketing Association (CMA) Awards

**Ryan Richardson**

St. Cloud Fireworks

**Saeed Selvam**

Enfants d'abord Canada

**Sébastien Boudreau**

Mission Saint Michael, Pointe-à-Callière (Relève philanthropique)

**Shawn Lowe**

Bureau de la publicité interactive du Canada (IAB Canada), EduNova Co-operative, Study and Stay - Nova Scotia Program, Canadian Marketing Association (CMA) Awards

**Tanya DiPenta**

Lésion Cérébrale Canada

**Thomas Gobeil**

SynergiTIC, Jeune Chambre de commerce du Montréal Métropolitain

**Tina Hahn**

Travail bénévole avec un jeune adulte autiste (initiative une communauté locale)

**Tom Jollie**

Better Way Foundation, East Town Business Partnership, Minneapolis Downtown Council, Northern Star Scouting (Boy Scouts of America)

**Valérie Beauregard**

Relations publiques sans frontières

**Vincent Gagnon**

Chambre de commerce et d'industries de Trois-Rivières, Fondation Trois-Rivières durable

**Yvan Loubier**

Le Grand Pas

Chaque année, AVENIR GLOBAL organise un **concours photo à l'échelle de la Firme**. En 2024, nous avons reçu 63 soumissions de photos uniques qui illustrent la grande diversité du talent et des personnes qui composent notre Firme. Les photos qui apparaissent dans ce rapport sont tirées de ce concours.









05



# PERFORMANCE ENVIRONNEMENTALE

*Faire des choix judicieux*

# PERFORMANCE ENVIRONNEMENTALE

## NOTRE POLITIQUE

**Nous nous engageons à limiter l'impact environnemental de la Firme et à soutenir le développement durable. Nous nous efforçons de réduire notre empreinte écologique en faisant des choix sensés et en encourageant les comportements écoresponsables. Nous tâchons également d'exercer une influence positive en aidant nos clients à intégrer des considérations environnementales dans leurs pratiques d'affaires.**

Plus précisément, nous visons à :

- Choisir des édifices ayant des certifications environnementales (LEED ou équivalent) pour y installer nos bureaux afin de réduire notre consommation d'énergie
- Mettre en place des programmes de gestion des matières résiduelles et de recyclage (tri des matières recyclables, collecte des déchets organiques, recyclage de l'équipement informatique, recyclage des piles) partout où cela est possible
- Mesurer nos émissions de gaz à effet de serre (GES) dans l'ensemble de nos bureaux et fixer des cibles de réduction
- Développer une expertise et des services destinés spécialement aux organisations engagées dans la transition vers une économie plus propre
- Mettre en place des politiques d'approvisionnement durable pour favoriser les fournisseurs ayant des pratiques écoresponsables

*Que chacune de nos actions reflète le respect et la responsabilité.*

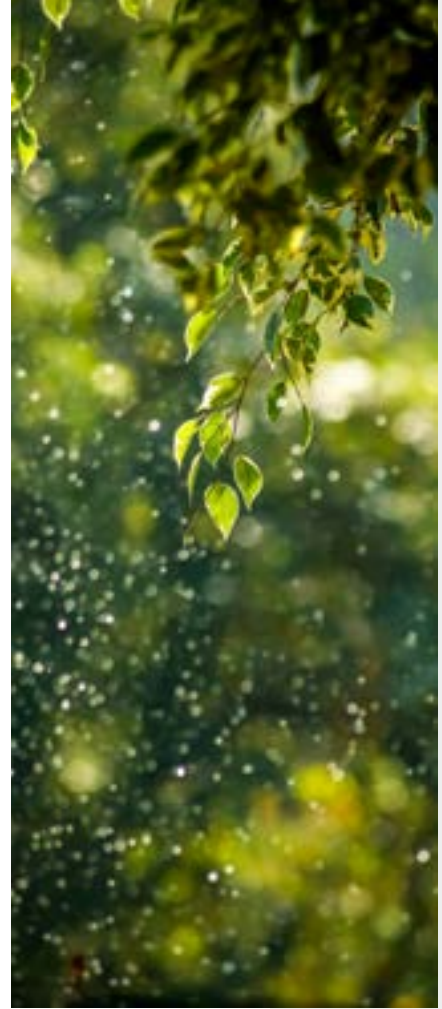
## INITIATIVES À L'ÉCHELLE DE LA FIRME

### MESURE DES ÉMISSIONS DE GES DANS NOS BUREAUX DE L'EUROPE ET DU MOYEN-ORIENT

En 2023, les marques opérantes d'AVENIR GLOBAL en Europe et au Moyen-Orient - AXON, Cherry, Hanover et Madano, qui représentent 47 % de notre Firme - se sont fixé l'objectif ambitieux d'atteindre la carboneutralité d'ici 2040. Elles visent également une réduction de leurs émissions de types 1 et 2 de 70 % et les émissions de type 3 de 25 % d'ici 2030. Pour soutenir ces démarches, elles travaillent avec un évaluateur indépendant chargé de mesurer les émissions de carbone.

L'analyse réalisée en 2024 a montré une réduction impressionnante de 67 % des émissions de types 1 et 2, principalement grâce à des stratégies simples comme l'adoption de la tarification pour les énergies renouvelables.

Nos marques en Europe et au Moyen-Orient ont établi un plan de réduction du carbone complet pour soutenir leur objectif d'atteindre la carboneutralité en 2040. Ce plan comprend des mesures comme le développement de politiques sur les traiteurs, les appareils électroniques et les voyages d'affaires, et des interventions auprès des gestionnaires d'immeuble pour instaurer des changements supplémentaires.



# 47%

**de nos bureaux\* se sont engagés à mesurer leurs émissions de GES et à atteindre la carboneutralité d'ici 2040**

*\*En fonction du nombre d'employés*

# 67%

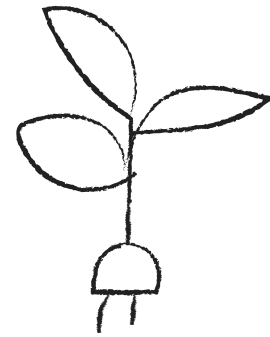
**Réduction des émissions de types 1 et 2 entre 2023 et 2024 au sein de nos bureaux en Europe et au Moyen-Orient**

## GESTION DES DÉCHETS ÉLECTRONIQUES

Les déchets électroniques sont l'une des sources de déchets solides dont la croissance est la plus rapide dans le monde. Pour remédier à ce problème, nous avons mis en place diverses mesures pour réduire l'impact de notre utilisation d'appareils électroniques tout au long de leur cycle de vie.

Par l'entremise d'un programme offert par notre fournisseur Lenovo, nous compensons les émissions de gaz carbonique de tous les appareils technologiques que nous achetons. En 2024, ce programme a permis de compenser l'équivalent de **129 tonnes métriques de gaz à effet de serre.**

Nous nous engageons également à nous assurer que tous les appareils électroniques en fin de vie soient retirés de la circulation de manière responsable en travaillant avec des entreprises de recyclage spécialisées dans l'ensemble notre réseau. En 2024, **6 398 livres de déchets électroniques** ont ainsi évité l'enfouissement grâce à ce programme.



# 129

tonnes métriques d'émissions  
de gaz carbonique  
compensées pour l'achat de  
nouveaux ordinateurs en 2024

# 6 398

livres de déchets électroniques recyclés et  
détournés de l'enfouissement en 2024

*Une planète en bonne santé est  
bénéfique pour les affaires.*

## IMMEUBLES À CERTIFICATION ENVIRONNEMENTALE

Puisque nous sommes locataires dans tous nos espaces de bureau, certains aspects de notre performance environnementale ne sont pas directement sous notre contrôle. Toutefois, nous pouvons tout de même avoir un impact en sélectionnant des immeubles dotés de certifications environnementales pour installer nos bureaux lorsque possible, et en travaillant avec les gestionnaires d'immeubles pour faire progresser l'adoption de pratiques responsables. Plus de 70 % de nos bureaux, incluant notre siège social à Montréal, sont situés dans des édifices certifiés LEED (ou autre certification équivalente).

Notre plus grand bureau, situé à Londres, au Royaume-Uni, a été ouvert en 2021 et a été conçu en suivant des normes environnementales particulières. Parmi ces caractéristiques, on retrouve :

- Une certification BREEAM « Very Good »
- Une cote de performance énergétique (EPC) de « C »
- Un éclairage à DEL
- Des technologies écoénergétiques
- Un approvisionnement en électricité à 100 % de sources renouvelables

# 71 %

**de nos bureaux\* sont situés dans des immeubles dotés d'une certification environnementale (LEED ou équivalente)**

*\*En fonction du nombre d'employés*



## AU SEIN DU RÉSEAU

Un aperçu des actions de nos marques en matière de **performance environnementale**



### CHERRY & MADANO

#### ÉCHANGE DE VÊTEMENTS POUR LE JOUR DE LA TERRE

Pour célébrer le Jour de la Terre le 23 avril, Cherry et Madano ont organisé une activité d'échange de vêtements entre marques visant à promouvoir la durabilité et encourager la réutilisation des vêtements. Les employés étaient invités à apporter des vêtements qu'ils ne portaient plus, pouvant ainsi les échanger contre quelque chose de nouveau pour eux. Cet événement a été un grand succès l'année précédente et a dépassé les attentes cette année encore. L'activité a non seulement renforcé le sentiment de communauté, mais elle a également sensibilisé aux impacts environnementaux de la mode rapide, encourageant des choix plus écologiques au sein du bureau.



### HANOVER

#### RÉDUCTION DES PLASTIQUES À USAGE UNIQUE

Conscient que les plastiques à usage unique (PUU) posent des problèmes importants pour les écosystèmes, la faune et la santé humaine, Hanover s'est lancé dans une mission visant à réduire sa consommation de PUU au sein de ses bureaux et de sa chaîne d'approvisionnement. Après avoir réalisé un audit détaillant la quantité de PUU consommée annuellement, Hanover a mis en place des mesures pour réduire ou éliminer ces articles. Ces initiatives comprenaient l'approvisionnement suffisant en coutellerie au bureau, l'installation de fontaines à eau pour éviter l'utilisation de bouteilles d'eau en plastique et le retrait des pailles et des pellicules plastiques dans les cuisines du bureau. Les fournisseurs ont également été audités afin que Hanover puisse privilégier ceux ayant des politiques et objectifs durables établis.



## RÉDUIRE NOTRE EMPREINTE EN DIMINUANT NOS DÉCHETS

Les bureaux de NATIONAL Montréal sont situés dans le prestigieux édifice Sun Life au centre-ville de Montréal. En 2024, un audit des déchets, du compost et du recyclage a été réalisé pour chaque étage du bâtiment, révélant que 88 % des déchets envoyés à la poubelle auraient pu être compostés. À la suite de cet audit, le Comité vert du bureau a reçu une étude approfondie sur le tri des déchets, ce qui a conduit à des discussions sur les améliorations possibles pour les deux étages occupés par la Firme. Pour répondre à ces conclusions, des présentations ont été organisées afin de sensibiliser les employés au bon tri des déchets. Des bacs de compostage ont remplacé certaines poubelles et de nouveaux panneaux ont été installés pour aider à classer efficacement les déchets. Plusieurs autres initiatives se poursuivront en 2025 pour réduire davantage le pourcentage de déchets compostables jetés incorrectement.



## ATELIER DE RECYCLAGE

L'équipe d'AXON a organisé un atelier de recyclage pour sensibiliser les employés à la Journée mondiale du recyclage le 18 mars et à la Journée zéro déchet le 30 mars. Sous la direction d'un animateur externe rejoignant l'équipe virtuellement, des participants de tous les bureaux d'AXON ont appris à utiliser la broderie pour ajouter des détails faits main et uniques à un vêtement qu'ils apprécient. Cette initiative visait à encourager la réduction des déchets et à promouvoir le surcyclage plutôt que de jeter des vêtements et d'en acheter de nouveaux.



## UN COUP DE POUCE POUR LA COMMUNAUTÉ

En juillet, un groupe dévoué de collègues de Time & Space a arpenté les rues de Halifax pour participer au Great Nova Scotia Litter Pick-Me-Up, une initiative provinciale visant à réduire les déchets et à renforcer la fierté communautaire. Équipés de gants et de sacs poubelles, ces bénévoles enthousiastes ont eu un impact concret en contribuant à garder la ville propre et accueillante. Cet effort a non seulement démontré leur engagement envers la protection de l'environnement, mais aussi leur lien fort avec la communauté locale.

# NOS BU- REAUX

## **AVENIR GLOBAL**

1155, rue Metcalfe, bureau 800  
Montréal (Québec) H3B 0C1  
Canada  
T: +1 514-843-2343

*Andrew T. Molson, président du conseil*

*Jean-Pierre Vasseur, président et chef  
de la direction*

*Valérie Beaugard, vice-présidente  
exécutive*

*Royal Poulin, vice-président exécutif et  
chef de la direction financière*

## **AXON COMMUNICATIONS**

*Ralph Sutton, associé directeur  
international et président, AXON*

### **Copenhague**

T: +45 29 88 05 87

*Tina Hahn, vice-présidente*

### **Londres**

T: +44 20 3595 2400

*Ralph Sutton, associé directeur  
international et président*

### **New York**

T: +1 914-701-0100

*Susan McNair, vice-présidente*

### **Toronto**

AXON Clinical Studies

T: +1 416-586-0180

*Ralph Sutton, associé directeur  
international et président*

## **CHERRY**

*Michael Evans, président et  
associé directeur*

### **Londres**

T: +44 20 7940 7310

*Michael Evans, président et  
associé directeur*

### **Chicago**

T: +1 312-258-9500

*James Cockerill, vice-président*

## **HANOVER**

*Charles Lewington, président exécutif du conseil d'administration*

*Gavin Megaw, président et associé directeur*

### **Londres**

T: +44 20 7400 4480

*Gavin Megaw, président et associé directeur*

### **Bruxelles**

T: +32 2 588 26 01

*Barbara Wynne, directrice générale*

### **Dublin**

T: +353 1 969 4086

*Lorna Jennings, directrice générale*

### **Dubai**

T: +971 4 375 2737

*Jonty Summers, directeur général*

### **Riyad**

T: +966-59 830 0809

*Mohammed AlMaskati, directeur général*

## **MADANO**

*Michael Evans, président et associé directeur*

### **Londres**

T: +44 20 7593 4000

## **CABINET DE RELATIONS PUBLIQUES NATIONAL**

*Martin Daraiche, président et associé directeur (bureau de Montréal)*

### **Calgary**

T: +1 403-531-0331

*Mark Seland, associé directeur*

### **Halifax**

T: +1 902-420-1860

*Kevin McCann, associé directeur*

### **Montréal**

T: +1 514-843-7171

*Martin Daraiche, président et associé directeur (bureau de Montréal)*

### **Ottawa**

T: +1 613-233-1699

*Gordon Taylor Lee, associé directeur*

### **Québec**

T: +1 418-648-1233

*Julie-Anne Vien, associée directrice*

### **Saint John**

T: +1 506-672-1860

*Stephanie Bell, directrice, Communication corporative et Affaires publiques*

### **Saint-Jean**

T: +1 709-754-9614

T: +1 709-754-9614

*Kevin McCann, associé directeur*

### **Toronto**

T: +1 416-586-0180

*Brian Pearl, associé directeur*

### **Vancouver**

T: +1 604-684-6655

*Mark Seland, associé directeur*

## **PADILLA**

*Matt Kucharski, président*

### **Minneapolis**

T: +1 612-455-1700

*Matt Kucharski, président (Padilla)*

*Tina Charpentier, vice-présidente exécutive, Expérience client (Padilla)*

### **Chicago**

T: +1 312-258-9500

*Erin DeSimone, vice-présidente exécutive, pratique de l'Alimentation, des boissons, de la nutrition et de l'agriculture (FoodMinds)*

### **New York**

T: +1 212-229-0500

*Jen Dobrzelecki, vice-présidente principale et chef de groupe, Santé (Padilla)*

*Lauren Tannenbaum, vice-présidente principale et chef de groupe (Joe Smith)*

### **Richmond**

T: +1 804-675-8100

*Jeff Wilson, vice-président, Impact social (Padilla)*

*Matt Brehony, vice-président, Marques (Joe Smith)*

### **San Francisco**

T: +1 650-860-5010

*Kelsie Axelrod, directrice de comptes (SHIFT)*

### **Washington**

T: +1 202-684-6058

*Katie Padilla, directrice principale (Padilla)*

## **SHIFT COMMUNICATIONS**

*Amanda Munroe, vice-présidente principale et chef de groupe*

### **Boston**

T: +1 617-779-1800

*Amanda Munroe, vice-présidente principale et chef de groupe*

### **New York**

T: +1 646-756-3700

*Amanda Munroe, vice-présidente principale et chef de groupe*

### **San Francisco**

T: +1 415-591-8400

*Kelsie Axelrod, directrice de comptes*

## **TIME & SPACE**

*Donna Alteen, fondatrice et chef de la direction*

*Shawn Lowe, président*

### **Halifax**

T: +1 902-429-8463

DEPUIS 1976 EST®  
AVENIRGLOBAL

---

AXON cherry hanover madano NATIONAL padilla SHIFT/ time&space