

Balados pour CPA : Voir demain

Saison 5, épisode 4 : Les Z et la profession comptable

Neil Morrison : Bienvenue aux Balados pour CPA : Voir demain. Ici Neil Morrison.

Dans le deuxième épisode de cette saison, Jan Taylor déclarait : « Ce n'est plus la profession qu'ont connue vos parents. » Jan parlait certes du rôle central que joue maintenant la technologie dans la comptabilité, mais aussi du renouvellement générationnel que connaît la profession. L'avenir de la comptabilité n'appartient plus aux baby-boomers ni aux membres de la génération X. Les milléniaux occupent maintenant des postes de direction, et une nouvelle génération fait son entrée sur le marché du travail, avec un point de vue très différent sur la profession.

La génération Z est la cohorte née après 1996 – née dans le numérique. Elle n'a jamais connu une époque où Internet n'existait pas. Les Z étaient encore à l'école primaire lorsque les premiers téléphones intelligents sont apparus, et ils entrent sur le marché du travail à un moment où le télétravail est la norme. Avec la génération Z s'amorce donc un virage fondamental dans notre société, qui entraînera des changements dans la profession au cours des 10 prochaines années. Apprenons aujourd'hui à mieux connaître cette prochaine génération de CPA.

C'est d'ailleurs ce que deux organisations comptables internationales ont tenté de faire. L'Association of Chartered Certified Accountants et l'International Federation of Accountants ont réalisé une étude de très grande envergure, intitulée *Groundbreakers : Gen Z and the Future of Accountancy*. C'est un rapport fascinant, dont nous incluons le lien dans les notes de l'épisode, mais en voici quelques faits saillants. La génération Z s'attend à évoluer rapidement et à faire des expériences variées. Elle privilégie l'équilibre travail-vie personnelle et se préoccupe particulièrement de son bien-être et de sa santé mentale.

Il y a beaucoup de nuances dans le rapport, et il vaut certainement la peine de le lire, mais il serait encore plus intéressant d'aller directement à la source. Dans l'épisode d'aujourd'hui, nous allons nous entretenir avec trois personnes. Charlotte Hamilton est conseillère principale chez EY Canada, et fait partie de la génération Z. Murjanat Dambatta, ou MJ, est contrôleuse adjointe à Oliver & Bonacini Hospitality Incorporated, et sa position est intéressante puisqu'elle est tout juste à la limite de la génération Z. Enfin, Safia Rahemtulla est associée déléguée chez EY Canada. Elle est de la génération des milléniaux, et dirige elle-même des Z.

OK, Charlotte, pensez-vous que votre génération amorce sa carrière de CPA avec une mentalité différente de celle des générations précédentes?

Charlotte Hamilton : Oui, je le pense. Il y a un certain nombre de façons dont nous avons tendance à voir les choses différemment des générations précédentes. Je pense que c'est en partie dû au fait que nous avons grandi avec la technologie. Nous sommes habitués de vivre à un rythme effréné, avec une quantité immense d'informations à portée de la main, ce qui fait que nous ne sommes pas toujours prêts à être aussi patients que les générations passées pour ce qui est d'obtenir une rétroaction. Nous avons aussi grandi dans un monde marqué par des événements importants, comme la COVID, les fluctuations

du marché du logement et de graves récessions, et nous avons regardé nos parents, nos cousins, traverser ces épreuves alors que nous nous préparions nous-mêmes à entrer dans le monde du travail... Nous avons été témoins de l'éclatement des parcours professionnels et des parcours de vie conventionnels. Ce que j'ai remarqué, chez mes pairs et moi-même, c'est que nous avons donc tendance à aborder les choses avec un état d'esprit très particulier : nous devons faire notre propre chemin dans ce monde, nous battre pour ce en quoi nous croyons et pour une vie qui correspond à nos valeurs et à nos aspirations uniques.

Neil Morrison : Safia, qu'en pensez-vous? Vous participez au recrutement de nouveaux diplômés CPA au sein de votre cabinet. Avez-vous relevé un aspect qui semble interpeller particulièrement la génération actuelle?

Safia Rahemtulla : Oui. Je pense que, pour ma part, ce que je constate avec les membres de cette génération, c'est qu'ils veulent être les PDG de leur carrière. C'est ainsi que j'appelle ce phénomène. Ils veulent pouvoir contrôler leur parcours et leur capacité à faire et à vivre de nombreuses choses, à visiter plusieurs endroits, à servir différentes clientèles. Et je pense qu'un cabinet, où l'on doit s'adapter rapidement et offrir différentes solutions, peut être alors très attrayant. Ce contexte dynamique semble leur plaire.

Neil Morrison : J'aime bien l'expression « PDG de leur carrière ». L'une des conclusions de l'étude Groundbreakers était que les Z s'attendent à évoluer rapidement dans leur carrière de CPA et à cumuler un important éventail d'emplois.

En tant que jeune CPA, qu'est-ce que cela signifie pour vous?

Murjanat Dambatta : Tout à fait. Cela m'interpelle à 100 %. J'ai commencé ma carrière il y a environ sept ans. J'ai travaillé dans quatre endroits différents déjà. Ainsi, lorsque j'ai acquis de l'expérience et que je sens qu'il est temps pour moi de passer à autre chose, je le fais. Je ne me sens pas limitée ou enfermée dans un endroit particulier. Si je trouve une occasion qui me semble intéressante et qui cadre bien avec ma vision, je fonce. Je ne crois pas nécessairement qu'il faille demeurer dans une voie précise. Nous sommes jeunes, nous devrions nous aventurer, essayer de nouvelles choses et décider de ce qui fonctionne pour nous et de ce qui ne fonctionne pas, ce qui nous sert et ce qui ne nous sert pas, et simplement être conséquent dans cette perspective. Si vous vous engagez dans une voie et que vous voyez qu'elle ne vous sert pas, il n'est jamais trop tard pour changer d'avis.

Neil Morrison : Comment vos employeurs ont-ils réagi à cela? Pensez-vous qu'ils ont commencé à le remarquer et à s'y attendre, ou ont-ils été surpris lorsque vous avez fait ces choix?

Murjanat Dambatta : J'ai l'impression que certains d'entre eux ont été surpris. Je crois que beaucoup d'employeurs, surtout ceux de la génération plus âgée, qui ont travaillé dans une entreprise ou dans un cabinet pendant toute leur vie, s'attendent à ce que les jeunes générations fassent de même. Mais ce n'est plus le cas aujourd'hui. Les gens se déplacent, explorent d'autres options et ne se sentent pas attachés à un endroit en particulier. Mes patrons n'étaient pas nécessairement étonnés, ils auraient certes préféré que les employés demeurent plus longtemps dans l'entreprise, mais les choses ne peuvent pas toujours fonctionner de cette manière.

Neil Morrison : Oui, c'est vrai. Safia, en tant que gestionnaire de cette nouvelle génération de CPA, comment répondez-vous à cette attente? Cela ressemble presque à de l'agitation, mais ce n'est pas vraiment de l'agitation. Je suppose, MJ, que ce que vous dites, c'est que vous avez peu de patience si vous avez l'impression qu'il n'y pas de croissance.

Murjanat Dambatta : Absolument, oui.

Neil Morrison : Alors Safia, en tant que gestionnaire, comment répondre à cette attente?

Safia Rahemtulla : Oui, donc je pense que l'élément clé est la curiosité. La faim et la soif de curiosité sont peut-être différentes de celles des autres générations. Je crois donc qu'il faut être en mesure d'offrir des expériences différentes, des occasions de croissance différentes, essentiellement, pour que les gens apprennent, se développent et excellent. Je pense qu'un autre élément clé est l'écoute. Je pense que cette génération exprime plus clairement ce qu'elle veut, ce qu'elle recherche, ce dont elle a besoin dans sa carrière. En entendant dire par exemple : « je veux travailler avec ce client », « je veux essayer ce type de travail », « je veux travailler à l'étranger » ou peu importe la demande, il faut se montrer à l'écoute. Je pense donc que c'est une question de croissance continue, et de souplesse. Si vous pouvez offrir ces perspectives, vous aurez l'occasion de propulser la carrière de quelqu'un, peu importe la durée de son séjour au cabinet. Pour ma part, l'important se situe donc dans la croissance et la curiosité.

Neil Morrison : MJ hoche la tête.

Charlotte, et vous? Est-ce que cela vous interpelle?

Charlotte Hamilton : Oui, absolument. Je pense que Safia a raison de dire que nous sommes curieux et que, ayant grandi avec tant de choses à portée de main, nous voulons voir ces choses prendre vie. Nous voulons vivre ces choses dont nous nous sentons un peu exclus, surtout dans un monde postpandémique. Selon moi, l'un des éléments qui définissent notre façon de travailler, c'est que la créativité et la curiosité sont au cœur de nos attentes en matière de flexibilité et d'équilibre travail-vie personnelle, ainsi que notre capacité à exprimer nos besoins. La frontière entre le personnel et le professionnel est parfois quelque peu floue, mais il s'agit avant tout de trouver la voie qui vous convient et de la concrétiser d'une manière qui soit propre à chacun.

Neil Morrison : Je suis content que vous ayez mentionné l'équilibre travail-vie personnelle, car c'était un autre aspect important du sondage.

MJ, quelle est l'importance de l'équilibre travail-vie personnelle pour votre carrière de CPA?

Murjanat Dambatta : C'est très important, et je pense que ça devrait l'être pour tout le monde, pour n'importe qui de n'importe quelle génération. Personne ne souhaite que son travail et sa vie personnelle soient à ce point mélangés. Il s'agit d'établir des limites et de s'y tenir. Il y a des milieux de travail qui écoutent et favorisent cet équilibre, mais il y en a d'autres qui ne le font pas nécessairement. Pour moi, par exemple, c'est quelque chose de très important, et c'est l'une des raisons pour lesquelles j'ai changé plusieurs fois d'emploi. J'ai travaillé dans des endroits où je restais jusqu'à 2 heures du matin, ce qui n'était ne me convenait pas du tout, et où ma santé mentale a beaucoup souffert. En pensant à ma vie et

en ne voulant pas vivre toute ma vie de cette manière particulière, je me suis dit : « D'accord, je dois changer les choses. Je dois aller de l'avant. Je dois trouver un endroit qui me permettra d'avoir une vie en dehors du travail, de sortir avec mes amis, de sortir avec ma famille. » Je pense que c'est très important pour la santé mentale de tout le monde.

Neil Morrison : Oui, c'est vrai. Je suis heureux que vous ayez mentionné la santé mentale, car un autre aspect important qui est ressorti de l'étude est l'accent mis sur la santé et le bien-être mental.

Charlotte, MJ a fait le lien avec l'équilibre travail-vie personnelle. Pouvez-vous m'aider à comprendre? S'agit-il de choses différentes ou est-ce la même chose?

Charlotte Hamilton : Je pense que c'est quelque chose de très nuancé, en fait, et que tout le monde définirait cela un peu différemment. Mais dans l'ensemble, je pense que ce que nous recherchons vraiment, c'est de la compassion. Nous voulons être perçus avant tout comme des humains, qui ont des bonnes et des mauvaises journées. Certains jours, on peut faire huit heures de travail en huit. D'autres jours, on ne pourra travailler efficacement que quatre heures sur huit. D'autres encore, on pourrait au contraire faire l'équivalent de douze heures en huit. Je pense donc qu'il s'agit simplement d'un changement de perspective à l'égard du personnel. On passe d'une conception des gens comme moyens de production à une conception des gens comme des êtres humains à part entière, qui veulent être vus et compris. Je pense que c'est vraiment ce qui est à l'origine de cette campagne en faveur de la santé mentale : la compassion.

Si vous cassez votre bras, vous pouvez demander une journée maladie en pointant concrètement votre bras et dire : « Voilà mon bras. Regardez, il est cassé. Je ne peux pas taper au clavier aujourd'hui. » Mais lorsque vous avez une très mauvaise journée en matière de santé mentale, si vous souffrez de dépression, d'anxiété ou de quoi que ce soit d'autre, vous ne pouvez pas vraiment pointer votre mal du doigt et dire : « Regardez, ma santé mentale est cassée. Voilà pourquoi je ne pourrai pas travailler aujourd'hui. » Je pense donc que c'est simplement une question de compassion et de compréhension. Même si nous ne pouvons pas voir la blessure, elle est bien réelle, et elle nuit à notre capacité globale de fonctionner en tant que personnes et en tant que travailleurs.

Neil Morrison : MJ, un autre élément de l'étude qui m'a paru intéressant est que, comme nous le soupçonnions, la génération Z des CPA est très à l'aise avec la technologie numérique, mais manifeste une certaine nervosité face à la montée des nouvelles technologies. Cette nervosité est-elle compréhensible pour vous?

Murjanat Dambatta : Personnellement, je n'éprouve pas vraiment de la nervosité à l'égard des nouvelles technologies. Je m'en réjouis, plutôt. Les nouvelles technologies sont formidables, elles facilitent mon travail. Je sais que les personnes des générations passées peuvent se sentir un peu nerveuses, un peu intimidées parce que les choses changent si rapidement. Si on s'attarde à l'évolution de la technologie, nous avons progressé plus rapidement au cours des 5 à 10 dernières années que nous ne l'avons fait au cours des 50 années précédentes. Les choses changent donc assez rapidement. Je suis très à l'aise avec ce changement. C'est une bonne chose. Il peut y avoir des aspects tant positifs que négatifs, mais il s'agit d'être capable de s'adapter au changement et de s'ouvrir à ce changement.

Neil Morrison : Charlotte, vous semblez être d'accord avec cela.

Charlotte Hamilton : Oui, je pense que c'est un message très important. Il ne s'agit pas toujours uniquement du changement en tant que tel, mais plutôt de la façon dont nous le percevons et de l'approche que nous utilisons. Nous avons grandi avec le changement. Nous avons grandi avec ce dynamisme, qu'il nous ait été imposé par le monde dans lequel nous vivons ou que nous l'ayons provoqué. Je pense que c'est vraiment l'une des choses qui sous-tendent notre génération : nous avons un meilleur appétit pour le changement, et cela nous vient plus naturellement parce que nous y sommes habitués. Nous avons presque entraîné nos cerveaux et nos voies neuronales pour nous adapter plus rapidement et être plus productifs. C'est donc moins effrayant et plus excitant. Maintenant, il faut que le changement ait un sens. Si le changement n'a pas de sens, j'ai tendance à penser que nous sommes un peu trop prompts à sonner l'alarme et à dire : « Hé, le changement est une bonne chose, mais ce n'est pas tout à fait ce que nous pensons qu'il faut faire ici. »

Neil Morrison : Donc, aucune d'entre vous n'est nerveuse en ce qui concerne l'IA ou l'essor de nouvelles technologies?

Murjanat Dambatta : Non, pas du tout!

Neil Morrison : Safia, comment pensez-vous que le leadership au sein des organisations doit s'adapter, non seulement pour recruter des CPA de la génération Z, mais aussi pour les retenir pendant plus de deux ou trois ans?

Safia Rahemtulla : Je pense que cela se résume à deux ou trois choses. Dans un premier temps, la souplesse. Il faut leur offrir l'occasion d'établir les limites dont ils ont besoin pour atteindre leurs objectifs en matière de croissance, quels qu'ils soient. Je pense donc que la première chose serait la souplesse. La seconde est un lieu de travail qui permet cette croissance, et le chemin de la croissance peut ne pas être linéaire.

Neil Morrison : Qu'est-ce que cela signifie, « le chemin peut ne pas être linéaire »?

Safia Rahemtulla : Je crois que dans le contexte des générations précédentes, il était beaucoup question de grimper les échelons d'une entreprise. Vous conserviez un rôle et vous progressiez peu à peu dans ce rôle. Je pense qu'il est maintenant important de pouvoir se déplacer latéralement, de se lancer dans différents types de travail, différents secteurs, d'explorer différents types de travail. Vous pourriez donc continuer à progresser dans vos apprentissages, dans votre croissance, dans votre carrière, mais il se peut que ce ne soit pas en passant du statut d'employé à celui de gestionnaire et ensuite à celui de cadre dans le même domaine, dans le même service ou dans le même champ d'expertise.

Pour moi, c'est d'abord une question de possibilité de croissance, de souplesse. Ensuite, je pense qu'il s'agit de donner aux Z les moyens de prendre des décisions en faveur de leur bien-être, de leur profession, de leur vie personnelle. Nous devons leur faire savoir qu'il est acceptable de prendre une journée de santé mentale, ou qu'il est acceptable de cesser de travailler à une certaine heure parce qu'on

a quelque chose de prévu en soirée, ou peu importe, ou de commencer à travailler plus tard ce jour-là parce qu'on a quelque chose à régler.

Je pense donc que nous devons leur faire savoir que tout cela est bien acceptable. Si je résume le tout, cela revient à une conception moins rigide et plus malléable. Je pense que si l'on réussissait à leur offrir ce genre de contexte sur le plan de la dynamique d'équipe, de la dynamique avec les clients et de l'expérience professionnelle, on arriverait à capter leur intérêt, à en faire des employés motivés, qui ont envie d'être dans la course.

Neil Morrison : Le mot clé n'est-il pas : « Si on réussissait à leur offrir cela? » Dans quelle mesure sera-t-il difficile pour les cabinets ou les organisations qui emploient des CPA d'aller dans cette direction, d'adapter ainsi leur milieu de travail?

Safia Rahemtulla : Je crois que cela dépend de la taille de l'employeur, des ressources dont il dispose et de l'ampleur de l'écart. Certaines organisations sont plutôt proactives à cet égard. D'énormes équipes se consacrent à la gestion des talents et au recrutement, à la création d'une belle expérience de travail et à l'adaptation de l'organisation. Je crois que si on regarde certaines des plus grandes entreprises au Canada et dans le monde, on constate qu'elles n'ont pas attendu. Elles comprennent que les générations et les technologies évoluent. Ces équipes n'attendent pas qu'une solution s'offre à elles ou que la génération Z se présente et dise « Je veux ceci. » Elles essaient d'être proactives.

Sont-elles toujours à l'avant-garde du changement? Non. Parfois, vous avez besoin d'un membre de la génération Z qui arrive et dit : « Ce serait bien, si... », n'est-ce pas? Il s'agit ensuite d'être réceptif, d'être à l'écoute, encore une fois, et de donner suite à ce qui a été dit. Le défi, je crois, c'est de se rappeler que l'ensemble de la main-d'œuvre n'est pas entièrement de la génération Z. Il y a probablement peu d'entreprises qui sont composées uniquement de Z, à moins peut-être d'être en démarrage ou quelque chose du genre, mais n'importe laquelle des grandes multinationales aura probablement plusieurs baby-boomers dans son effectif, en plus de membres de toutes les autres générations jusqu'à la génération Z. Comment garder tout le monde heureux? Voilà le défi. Pour moi, c'est une question de souplesse. Il s'agit donc d'avoir une conception malléable, qui tient compte du fait que ce dont Charlotte a besoin, ce dont MJ a besoin ou ce dont Safia a besoin peut être différent. Il s'agit de créer un milieu de travail qui tient compte de tout cela. C'est donc une question d'inclusion, n'est-ce pas?

Neil Morrison : MJ, vous travaillez actuellement dans une organisation qui est plus petite. Je ne veux pas trop vous mettre sur la sellette, mais que devrait faire cette organisation pour vous retenir, pour que vous vous disiez : « J'ai encore cinq, voire dix ans à faire ici en tant que CPA »?

Murjanat Dambatta : Je pense qu'elle le fait déjà. Je suis ici depuis environ deux ans et j'adore ça. Cet emploi répond véritablement à tous mes besoins, que ce soit en matière d'équilibre travail-vie personnelle, d'écoute de mes besoins et de compassion. Ma santé mentale est excellente. Même chose sur le plan des attentes salariales. Mes collègues sont extraordinaires, mon patron excellent, toutes mes cases sont cochées. À l'heure actuelle, je me vois rester ici pour un certain temps. C'est la première fois que j'éprouve un tel sentiment à l'égard d'un endroit où j'ai travaillé. Je pense donc rester ici au moins quelques années encore.

Cet emploi m'a aussi permis d'explorer différents services, d'abord en information financière, puis dans l'équipe budgets et prévisions et enfin dans celle de la planification et de l'analyse financières.

Aujourd'hui, je vais travailler dans la comptabilité d'entreprise. J'ai donc pu essayer beaucoup de choses différentes, d'explorer ma curiosité. Parce qu'encore une fois, le mot clé est l'écoute. Ils m'écoutent, ils écoutent mes préoccupations, ils écoutent ce que j'ai à dire. J'aime donc cette idée et j'aimerais que beaucoup d'autres entreprises y soient favorables. Je pense que c'est la clé pour garder les employés heureux et présents.

Neil Morrison : Charlotte, vous êtes encore aux débuts de votre carrière. Qu'est-ce qui vous plaît le plus dans l'idée de faire de votre carrière de CPA un cheminement à long terme?

Charlotte Hamilton : Ce qui est le plus important et le plus passionnant pour moi, c'est tout simplement la capacité d'apprendre. En tant que CPA, on acquiert des compétences qui sont transférables. C'est ce qui me semble si extraordinaire pour moi, dans le fait d'avoir réussi l'an dernier à obtenir le titre de CPA. Oui, la plupart des connaissances techniques que j'ai acquises dans le programme ne s'appliquent pas vraiment à ce que je fais au quotidien. Certaines le sont, mais la plupart ne le sont pas. Par contre, il s'agit tout de même de compétences. Il est question du développement de la pensée critique, d'analyse, de la capacité de travailler et de bien performer sous pression. Toutes ces compétences acquises, je pense qu'elles offrent un horizon très vaste.

Je suis très heureuse chez EY. Je veux absolument y rester et faire évoluer ma carrière. J'aime ce que je fais ici. J'aime l'équipe pour laquelle je travaille. J'adore les clients avec lesquels je travaille. Mais ce que j'aime par-dessus tout, c'est qu'à mesure que je développe mes propres compétences, je constate que les compétences transférables que j'ai acquises dans le programme CPA m'aident à être plus efficace dans ma vie professionnelle et personnelle.

Neil Morrison : Je tiens à vous remercier toutes les trois d'avoir discuté avec moi. Je crois que cette discussion a été très intéressante et qu'elle donne une très bonne idée du changement qui s'annonce.

Je suis vraiment d'avis, Safia, que des changements importants sont à prévoir sur les lieux de travail pour les CPA.

Safia Rahemtulla : Je crois que c'est exact, et je trouve cela passionnant. Je pense que, lorsque MJ et Charlotte seront peut-être là où je suis, ou dans un rôle ou un grade semblable, dans 10 ou 20 ans, elles auront à relever des défis différents en tant que dirigeantes. Elles sont déjà toutes deux des leaders aujourd'hui, mais encore plus lorsqu'il est question de la génération à laquelle elles appartiennent – et nous ne savons pas à quoi cette génération ressemblera. Mais je pense que c'est vraiment passionnant, et que l'interaction avec la technologie rendra les prochaines années très dynamiques. Quel que soit votre âge ou votre position sur le marché du travail, je pense que ce sera très intéressant.

Neil Morrison : Oui, c'est vrai. Safia, Charlotte, MJ, merci beaucoup de m'avoir accordé cet entretien. Je l'apprécie vraiment. C'est formidable.

Charlotte Hamilton : Merci de nous avoir accueillies.

Murjanat Dambatta : Merci, ce fut un plaisir.

Neil Morrison : Charlotte Hamilton est conseillère principale chez EY Canada, Murjanat Dambatta est contrôleure adjointe chez Oliver & Bonacini Hospitality Incorporated, et Safia Rahemtulla est associée déléguée chez EY Canada.

Dans notre prochain épisode, nous braquerons les projecteurs sur l'IA générative, et tâcherons de comprendre ce qu'elle signifie pour l'avenir de la profession. Selon Annie Veillet, responsable des services d'IA et d'automatisation intelligente de PwC, les CPA se doivent d'exploiter le potentiel offert par ces technologies.

Annie Veillet : Si vous ne suivez pas la vague et que vous n'apprenez pas comment utiliser ces outils, vous vous retrouverez à la traîne, n'est-ce pas? C'est aussi simple que ça. Pour certaines tâches qui incombent actuellement aux CPA, nous savons qu'aucun humain ne peut faire mieux que la machine. Par conséquent, il faut se demander comment collaborer avec elle maintenant qu'elle se charge de la préparation des données, de l'échantillonnage, de l'analyse des données, etc. Et grâce à l'aide de ce nouveau collègue, les CPA disposent maintenant de plus de temps pour procéder à des travaux d'analyse.

Neil Morrison : C'était Annie Veillet, responsable des services d'IA et d'automatisation intelligente de PwC, et l'invitée de notre prochain épisode, qui paraîtra dans deux semaines.

Et c'est tout pour cet épisode des Balados pour CPA : Voir demain. Si vous aimez notre balado, donnez-lui cinq étoiles et faites-le-nous savoir en commentaire. La série Balados pour CPA : Voir demain est produite pour CPA Canada par Podcraft Productions. Veuillez noter que les points de vue exprimés ici sont ceux des invités et ne reflètent pas nécessairement ceux de CPA Canada. Merci d'avoir été à l'écoute. Ici Neil Morrison.

Avertissement : Les opinions et les points de vue exprimés dans cette série de balados sont ceux de l'invité et ne représentent pas nécessairement ceux de CPA Canada.