



Rapport d'impact 2023

Table des matières

Mot de la direction

Notre firme

1. Faire progresser l'ESG au sein de la firme

- Mieux comprendre et améliorer notre impact
- Optimiser notre impact en matière d'engagement et de justice sociale, en nous impliquant de façon locale et nationale
- (Re)Positionner la diversité, l'équité et l'inclusion comme valeurs centrales de notre firme
- Propulser nos clients, nos talents et nos communautés dans la quête d'un avenir plus durable

2. L'impact Raymond Chabot Grant Thornton

- Nos employés
- Nos clients
- Propulser les communautés d'affaires

Mot de la direction

L'année 2023 marquait les 75 ans d'existence de notre firme. Quel chemin parcouru depuis toutes ces décennies! Une constante est demeurée : notre volonté de créer un impact concret auprès de nos talents, clients et communautés. Pour cela, nous nous assurons, jour après jour, de garder les gens au cœur de toutes nos actions.

D'ailleurs, notre sondage de mobilisation nous a permis, encore cette année, de nous connecter aux sentiments et préoccupations de nos collègues. Au-delà des chiffres encourageants - qui couronnaient les efforts importants en matière de santé et bien-être réalisés dans les dernières années - le constat principal fut la valeur accordée par nos gens à la responsabilité sociale et environnementale de leur employeur.

Cette idée a propulsé notre élan en la matière.

C'est avec détermination que nous avons encadré nos pratiques sur les plans de l'environnement et de l'approvisionnement et évalué nos priorités de divulgation ESG.

C'est en unissant nos efforts que nous avons structuré notre engagement auprès de notre cause corporative, le Club des petits-déjeuners, nous permettant ainsi de dépasser nos objectifs en termes de dons.

Et c'est en mobilisant des êtres passionnés que nous avons fait rayonner, tout au long de l'année, nos valeurs et initiatives de diversité, équité et inclusion.

Nous avons atteint la majorité de nos objectifs 2023, et comptons accélérer la cadence en 2024.

Nous avancerons ainsi au rythme de notre organisation mondiale Grant Thornton, dont la conférence annuelle 2023 a, une fois de plus, positionné la responsabilité sociale à l'avant-plan. Nos leaders y ont été clairs sur la nécessité d'en faire plus, particulièrement sur le plan environnemental. Nous sommes d'ailleurs fiers de faire partie du groupe de firmes membres qui harmoniseront leur calcul d'émissions de gaz à effet de serre dans la prochaine année. Cet exercice constituera un nouveau point de départ dans notre plan d'action visant la carboneutralité.

Chacun fait partie de la solution dans l'équation de la durabilité. Nous ferons donc évoluer la démarche entamée par notre comité RSE, il y a quelques années déjà, afin qu'elle prenne dorénavant source à même l'ADN de notre organisation : dans sa stratégie, certes, mais également dans ses opérations et dans sa relation avec son environnement et toutes ses parties prenantes. C'est le cadeau que l'on s'offre pour notre anniversaire... et pour les 75 à venir!



Nathalie Boyer

Vice-présidente exécutive
et cheffe des opérations

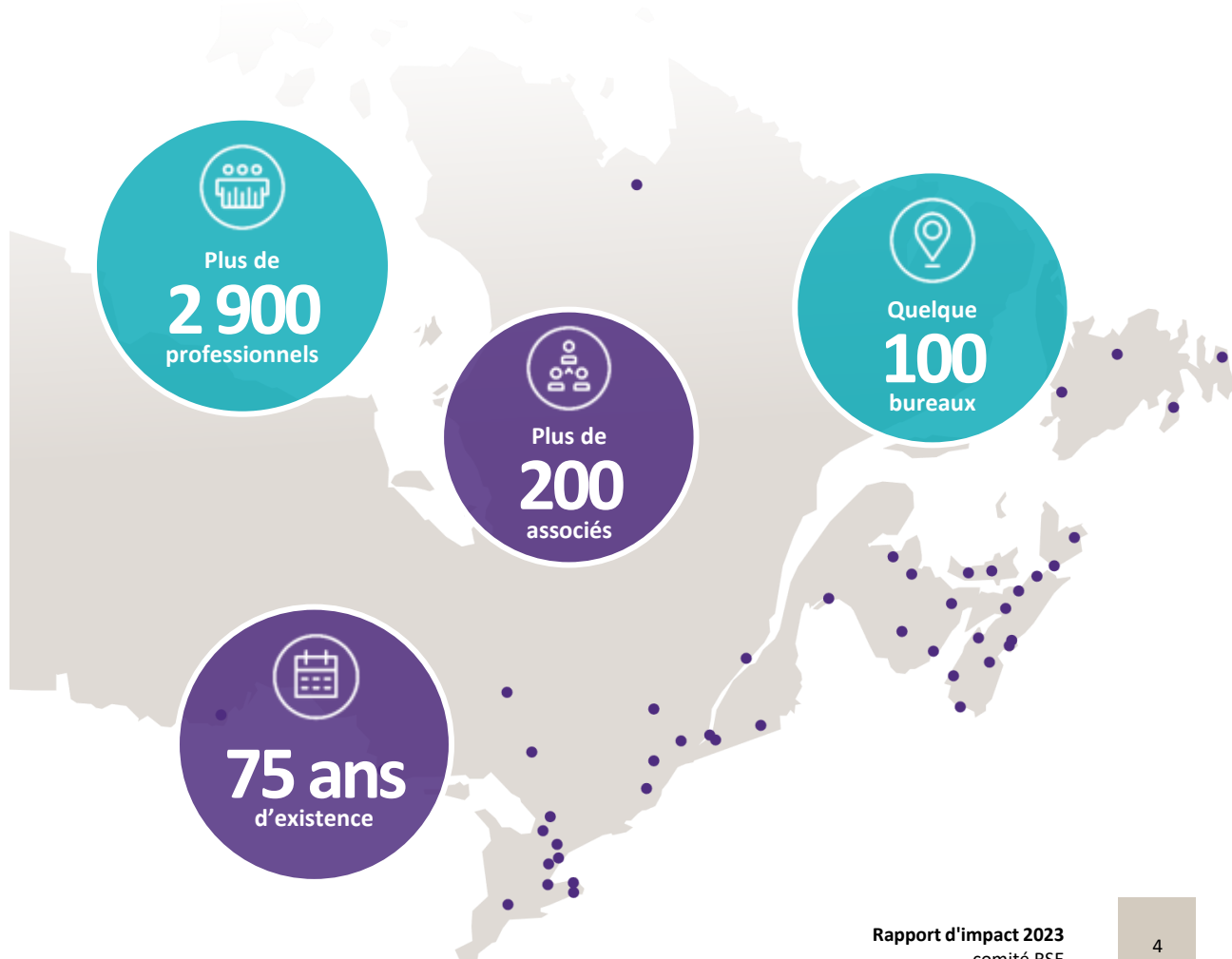


Raymond Chabot Grant Thornton : une présence locale dominante

Leader québécoise et canadienne dans les domaines de la certification, de la fiscalité, des services-conseils, du redressement d'entreprises et de l'insolvabilité, Raymond Chabot Grant Thornton compte sur une équipe de plus de 2 900 professionnels, dont plus de 200 associés, répartis dans quelque 100 bureaux au Québec et dans les régions d'Ottawa et d'Edmundston.

Elle est la seule firme de services professionnels membre d'une organisation d'envergure internationale ayant son centre décisionnel au Québec.

La firme demeure toujours l'entreprise la plus admirée des Québécois dans le secteur de la comptabilité selon Léger (étude sur la Réputation 2023).



Grant Thornton :

une organisation mondiale d'envergure



7,5 G\$
de recettes mondiales
en \$ US



Plus de 750
bureaux

Plus de 80 %

de nos clients nous considèrent
comme une organisation de
renommée mondiale dans les
domaines qu'ils valorisent.

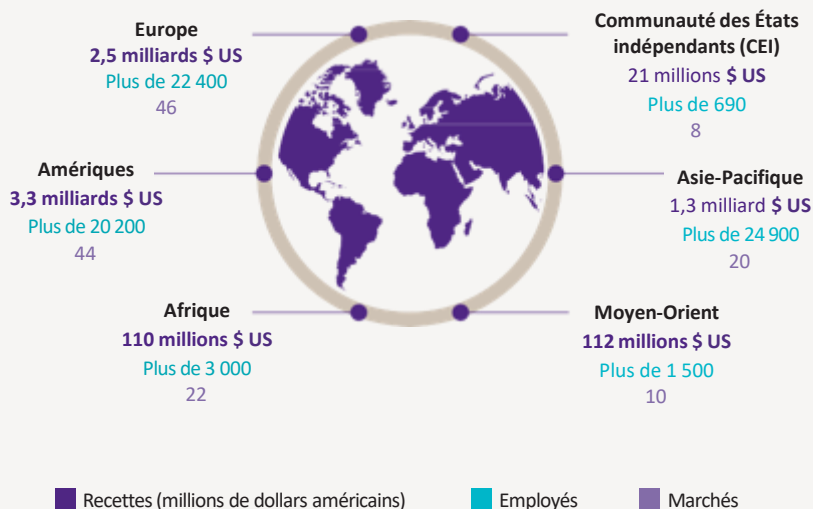


150
marchés

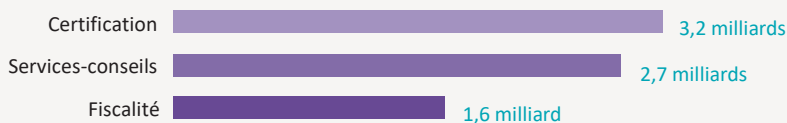


Plus de 73 000
employés

Nombre par région



Revenu mondial en 2023 par gamme de services (en \$ US)



Notre raison d'être

Depuis 75 ans maintenant, Raymond Chabot Grant Thornton s'engage à soutenir ses employés, ses clients et ses communautés afin de mieux redonner à la société québécoise.

Nos énoncés de mission et de vision reflètent ce désir profond de créer un impact durable sur l'ensemble de nos parties prenantes.

 <h3>Mission</h3> <p>Propulser nos talents, clients et communautés par la force de nos conseils.</p>	 <h3>Vision</h3> <p>Bâtir une société d'avant-garde qui sera distinctive, responsable et inclusive, leader dans ses marchés par l'innovation de son modèle de gestion des talents et de son offre de service.</p>
---	--

La firme a adopté les six principes directeurs de Grant Thornton qui préconisent un changement positif auprès de ses employés et ses clients afin de toujours faire mieux au sein de son organisation et auprès des communautés. Sous l'acronyme CLAIRE (Collaboration, Leadership, Agilité, Intégrité, Respect, Excellence), cet engagement demeure la motivation quotidienne des équipes de notre firme.

COLLABORATION

Chacun travaille de concert pour offrir des services de qualité à nos clients et nos communautés dans un souci de favoriser leur prospérité durable.

EXCELLENCE

Nous nous démarquons nettement au sein de notre industrie par notre habileté à obtenir les résultats escomptés conformément aux plus hautes exigences de qualité.

RESPECT

Nous témoignons une profonde déférence à nos talents, nos clients et nos communautés en faisant preuve de considération à leur égard.



LEADERSHIP

Nos faits et gestes sont motivés par la ferme intention de conserver la première place que nous occupons au sein de nos marchés.

AGILITÉ

Nous avons la capacité de saisir, de prévoir et de nous adapter aux enjeux liés aux changements imprévus.

INTÉGRITÉ

Nous menons nos affaires de façon transparente et endossons pleinement nos responsabilités.

Notre impact, ici et partout dans le monde

Compte tenu de la nature de notre travail et de la portée de notre réseau, nos activités ont un impact important sur plusieurs clients, employés, marchés et communautés à travers le monde.

Pour en saisir l'envergure, notre organisation mondiale a créé son tout premier modèle d'impact en 2020. Il définit l'impact de nos activités sur le monde du point de vue de nos principales parties prenantes.

Grant Thornton reconnaît que chaque firme membre opère dans des contextes réglementaires, culturels et de marchés uniques, qui influencent leurs priorités et initiatives ESG spécifiques. Chacun est habilité à identifier et traiter des problématiques de durabilité en fonction de leur pertinence dans leur marché. Ce modèle est donc adapté localement.

Toutefois, à titre de réseau mondial, nous reconnaissons qu'une approche coordonnée et unifiée est essentielle afin de maximiser l'impact collectif sur les résultats en matière de durabilité. L'équilibre entre autonomie locale et alignement global est donc nécessaire dans le cadre de la définition de nos priorités ESG. Une supervision et une certaine gouvernance au niveau mondial assurent l'établissement de cadres, de politiques et de normes mondiales pour garantir la cohérence et l'alignement entre les différentes firmes. La reddition de comptes annuelle nous permet de garantir que les firmes membres sont responsables de leur performance en matière de durabilité et de leurs progrès vers les objectifs et les cibles mondiaux.

Par ailleurs, cette collaboration entre les firmes membres nous permet de partager des connaissances pour tirer parti des meilleures pratiques, des leçons apprises et des innovations en matière de durabilité, tout en restant à l'affût des tendances émergentes et des attentes évolutives des parties prenantes.

Notre vice-présidente exécutive et cheffe des opérations, Nathalie Boyer, siège d'ailleurs sur le Conseil des Gouverneurs de Grant Thornton International. Les responsabilités du Conseil incluent l'approbation des orientations stratégiques et politiques mondiales, dont l'ensemble des priorités stratégiques en matière d'ESG.



Modèle d'impact de Grant Thornton International
Adapté localement par
Raymond Chabot Grant Thornton



Faire progresser l'ESG au sein de la firme



Notre gouvernance

Notre comité de responsabilité sociale établit, en concordance avec les orientations de la haute direction, les objectifs en matière de responsabilité corporative sur les plans ESG. Composé d'experts provenant de différents horizons au sein de la firme, le groupe définit et exécute la stratégie permettant d'atteindre ces objectifs. Il est appuyé par des dizaines de talents, partout à travers l'organisation, pour générer des idées, mettre en place des activités, mesurer les efforts et faire rayonner les initiatives ESG localement.

La gouvernance de la firme est assurée par le conseil des associés, composé de membres élus et du président et chef de la direction. Ce dernier est nommé par le conseil des associés et ratifié par les associés et dirigeants de la firme. Par ailleurs, un comité exécutif réseau a été établi afin d'administrer les affaires du Groupe Raymond Chabot Grant Thornton. Sa mission consiste à s'assurer que le plan opérationnel du Groupe Raymond Chabot Grant Thornton soit bien suivi, déployé et coordonné. Cela inclut la révision des objectifs et des stratégies en matière d'ESG.

Nos objectifs de responsabilité sociale

Ces 8 objectifs de développement durable de l'Organisation des Nations unies ont été priorités par le comité de responsabilité sociale de Raymond Chabot Grant Thornton. Ils ont été sélectionnés en fonction, entre autres, de notre domaine d'activité, du contexte social et des valeurs de notre organisation.

Ces priorités ont inspiré nos objectifs en matière de responsabilité sociale.



« Les objectifs de développement durable nous donnent la marche à suivre pour parvenir à un avenir meilleur et plus durable pour tous. »

[Site web de l'ONU](#)



Mieux comprendre et améliorer notre impact environnemental

Objectifs 2023

En tant que membre de la *Net Zero Financial Service Providers Alliance*, qui a pour objectif que les institutions financières s'engagent de manière crédible à atteindre la carboneutralité dans le cadre de la *Race to Zero* organisée par l'ONU, l'engagement de Grant Thornton est clair : nous atteindrons la carboneutralité d'ici 2050.

Nos efforts sont donc tournés vers cette quête de mieux cerner nos défis en matière d'environnement et d'établir une feuille de route claire pour accomplir notre mission.

Objectifs	Statut
Établir notre base de référence pour l'empreinte carbone et définir le calendrier de décarbonation	Le rapport de l'empreinte carbone de la firme est en cours de réalisation et sa livraison est prévue au deuxième trimestre 2024.
Émettre un rapport <i>Global Reporting Initiative (GRI)</i> et <i>Task-Force on Climate Related Financial Disclosure (TCFD)</i> pour la firme en 2023	Un rapport d'analyse d'écart basé sur le cadre de référence GRI a été finalement priorisé et complété à l'automne, nous permettant d'évaluer nos priorités en matière de divulgation ESG et particulièrement sur le plan environnemental.
Concevoir et faire vivre les modèles de pratiques écologiques en ce qui a trait aux objets promotionnels, aux événements, aux déplacements et aux espaces locaux	<ul style="list-style-type: none">• Une politique d'approvisionnement responsable, ainsi qu'un code de conduite pour nos fournisseurs, ont été conçus et communiqués.• Un nouveau fournisseur d'objets promotionnels a été sélectionné, offrant des produits de conception plus durable et, lorsque possible, des produits locaux.• Un souci environnemental est désormais partie intégrante de la planification des événements la firme.
Poursuivre la sensibilisation de nos employés sur notre responsabilité environnementale par le biais de formations, de communications et par la politique environnementale	<ul style="list-style-type: none">• La politique environnementale a été réalisée et communiquée.• Un site faisant la promotion de nos initiatives en matière de RSE a été déployée sur notre intranet.

Objectifs 2024

En 2024, nous établirons notre bilan carbone et identifierons des priorités afin d'atteindre graduellement notre objectif de carboneutralité.

Déjà, quelques initiatives ont été prévues afin d'améliorer notre impact environnemental, comme : donner une seconde vie à près de 1000 ordinateurs portables et 300 téléphones intelligents annuellement; réduire le nombre d'imprimantes multifonctions à travers la firme; procéder à un recyclage adéquat de nos déchets électroniques et éliminer graduellement les produits à usage unique. Le lancement de notre nouvelle boutique en ligne d'objets promotionnels de conception plus durable permettra également de promouvoir et de favoriser l'achat responsable.

Par ailleurs, nous conscientiserons et impliquerons nos talents de toutes les régions à travers un comité écologique afin d'obtenir leur rétroaction et leurs idées dans la lutte aux changements climatiques. Cela favorisera la concrétisation de notre plan d'action en matière d'environnement, tant sur le plan national que local.



Rapport d'analyse d'écart de divulgation et de performance ESG

En 2023, nous avons réalisé une analyse des écarts de divulgation et de performance sur les enjeux ESG, en s'inspirant des indicateurs et métriques recommandés par le cadre de référence du *Global Reporting Initiative*.

Ainsi, dans un premier temps, une analyse des enjeux ESG matériels pour la firme a été réalisée puis validée auprès d'un comité consultatif et de la haute direction.

Les données sur ces enjeux ont ensuite été recueillies afin de définir les écarts en matière de performance et de divulgation par rapport aux autres acteurs de notre industrie.

À la fin de l'exercice, il est apparu évident qu'un inventaire GES s'avère nécessaire pour mesurer notre empreinte carbone et notre consommation d'énergie. Par exemple, des initiatives de réduction d'émissions GES liées au déplacement des employés devraient être définies.

La mesure, la divulgation et la réduction de notre consommation de papier ainsi que de la quantité de matériel informatique jeté et recyclé feront également partie de nos priorités.

« Cette analyse comparative par rapport à notre industrie a permis d'identifier ou de confirmer les chantiers et actions prioritaires à mettre en place à court et moyen termes. »

**Benjamin Marsac, Directeur principal,
Conseil en performance financière**

Politique d'approvisionnement responsable

En 2023, nous avons élaboré une politique d'approvisionnement responsable servant à communiquer à nos fournisseurs et à toutes les parties prenantes de notre chaîne d'approvisionnement nos attentes explicites quant à l'adoption de pratiques responsables alignées avec les plus hautes normes en matière d'éthique et de développement durable à l'échelle mondiale.

Ses principes directeurs sont les suivants :

Respecter les lois et règlements des juridictions respectives dans lesquelles nous exerçons nos activités

Soutenir les normes les plus élevées en matière de pratiques éthiques, sociales, environnementales et d'amélioration continue, y compris en ce qui a trait à la protection des renseignements personnels et à la sécurité de l'information

Privilégier les fournisseurs adoptant des pratiques éthiques et durables au sein de leur organisation et qui préconisent de telles pratiques au sein de leur propre chaîne d'approvisionnement

Identifier, puis atténuer les risques associés à notre processus d'approvisionnement

« Cette politique a pour but de transmettre sans ambiguïté aux fournisseurs et parties prenantes nos exigences en matière de pratiques éthiques et durables conformes aux normes internationales. La politique repose sur quatre principes : respecter les lois locales, promouvoir les normes éthiques élevées, favoriser les fournisseurs engagés et identifier et réduire les risques liés au processus d'approvisionnement. »

Peter Layoun, Vice-président, technologies de l'information et administration

Politique environnementale

Cette année, une politique environnementale a été adoptée par le Conseil des Associés. Cet énoncé sert à communiquer à toutes nos parties prenantes les quatre piliers de notre programme de gestion environnementale. Il sert également de guide dans nos projets et initiatives, et il établit une base pour élaborer des indicateurs de rendement clés afin de s'assurer que ces initiatives sont conformes aux priorités et objectifs suivants de l'entreprise :

- **Atteindre un objectif de zéro émission** nette de gaz à effet de serre (GES) d'ici 2030;
- **Minimiser les émissions** de gaz à effet de serre liées aux voyages d'affaires et aux activités de bureau;
- **Favoriser l'achat d'énergie renouvelable** lorsque cela est possible;
- **Réduire l'empreinte physique** grâce à la réduction du nombre de pieds carrés louables d'espaces de bureaux;
- Réduire la consommation et promouvoir le **recyclage des consommables, y compris le papier**;
- Réduire la consommation et favoriser le **recyclage des équipements électroniques**;
- Instaurer des critères **d'approvisionnement responsable** pour toutes les catégories de produits et services.

Notre programme de gestion environnementale repose sur quatre piliers qui guident nos stratégies, nos actions et nos décisions :

La gouvernance
environnementale

L'engagement en
matière de
responsabilité sociale

La réduction de
l'impact sur
l'environnement

Les pratiques
commerciales
respectueuses de
l'environnement

Le comité RSE doit rendre compte annuellement des initiatives adoptées, de l'évolution des moyens dont nous nous dotons pour atteindre les objectifs poursuivis et des résultats tangibles obtenus.

Notre parcours vers la carboneutralité, à l'échelle mondiale

Le réseau Grant Thornton a rejoint le *Glasgow Financial Alliance for Net Zero* (GFANZ) en septembre 2021. Rejoindre cette alliance nous engage, à :



Gérer notre propre empreinte carbone

Gérer la prestation de nos services d'audit en ce qui concerne les émissions de carbone

Le Conseil des Gouverneurs de Grant Thornton, sur lequel siège la vice-présidente exécutive et cheffe des opérations de Raymond Chabot Grant Thornton, a entériné à titre de priorité stratégique de notre organisation mondiale le soutien du parcours des firmes membres en matière de réduction de leur empreinte carbone et de leur engagement envers le *Glasgow Financial Alliance for Net Zero* (GFANZ) et ce, dans l'objectif d'atteindre la neutralité carbone d'ici 2050.

Le *International Sustainability Working Group* (ISWG), composé d'experts provenant de différentes firmes membres du réseau international, veille entre autres à définir le cadre permettant aux firmes membres d'aligner leurs initiatives locales en matière de gestion de leur empreinte carbone.

Au cours de 2024, RCGT contribuera à l'exercice de collecte de données mondiale mené par le ISWG.



**Optimiser notre impact
en matière d'engagement et
de justice sociale,
en nous impliquant de
façon locale et nationale**

Objectifs 2023

La firme est fière de redonner aux communautés où elle évolue, que ce soit par le biais de dons, de commandites, d'achats de billets pour des événements caritatifs ou en participant à des activités communautaires. Cette implication locale, qui remonte à nos fondations, est très chère à l'organisation et à ses employés. Par exemple, la région de Québec organise chaque année une levée de fonds pour Centraide. Cette année, celle-ci a permis de récolter plus de 35 000 \$ grâce à la contribution de quelque 155 employés locaux.

En 2022, la direction a tenu à officialiser un partenariat national corporatif avec le Club des petits déjeuners. Cela nous permet ainsi de concentrer certains de nos efforts sur la concrétisation d'une éducation de qualité et sur la réduction des inégalités, comme moyens, s'ils sont atteints, d'assurer des lendemains meilleurs et plus durables aux enfants de nos régions.

Objectifs	Statut
Récolter plus de 75 000 \$ en dons en 2023 pour le Club des petits déjeuners par le biais d'activités mobilisant tous les employés à travers la firme et par des partenariats	<p>Plus de 100 000 \$ ont été amassés pour le Club en 2023, et ce, grâce à l'engagement exceptionnel de l'ensemble des employés à travers les multiples initiatives locales et nationales : petit-déjeuner de la direction, engagement dans des événements de la fondation, ventes d'articles, défis sportifs, etc.</p> <p>Par ailleurs, un comité impliquant des employés de partout à travers la firme a été mis sur pied afin d'assurer le succès de nos initiatives et d'en déployer de nouvelles dans le réseau.</p>

Objectifs 2024

Forts de notre succès de 2023, nous entendons poursuivre nos efforts et répéter nos initiatives fructueuses en vue d'amasser 100 000 \$ en dons et commandites dans le cadre de la Campagne annuelle de collecte de fonds 2024 au profit du Club des petits déjeuners.

Entre autres, nous visons à :

Systematiser la tenue annuelle du Déjeuner de la direction, permettant de récolter des fonds auprès de nos employés

Veiller à l'intégration d'un volet « Collecte de fonds au profit du Club des petits déjeuners » à même l'organisation de toute activité d'une certaine envergure, et ce, partout dans notre réseau

Poursuivre nos engagements à travers les événements organisés par le Club des petits déjeuners

« Alors que le Club continue de faire face à des défis liés à l'inflation et à l'augmentation importante du nombre de programmes soutenus au cours des deux dernières années, le soutien de partenaires comme Raymond Chabot Grant Thornton est plus important que jamais »

Tommy Kulczyk, président et chef de la direction du Club des petits déjeuners

Nos activités de levées de fonds

Orchestré par les Amis du Club des petits déjeuners à l'occasion de notre 75^e anniversaire, un petit-déjeuner a été servi par nos dirigeants dans 40 bureaux, situés dans toutes les régions de la province. C'est un montant de plus de 47 000 \$ que nous avons réussi à recueillir grâce à la générosité de tous!



Nous sommes fiers d'avoir participé en tant que commanditaire principal à la Classique de Vélo du Club des petits déjeuners!

« C'est un réel bonheur de voir les gens de notre firme se mobiliser autour d'une cause commune qui les touche profondément. À l'unisson, nous sentons que nous contribuons concrètement à améliorer l'apprentissage et le bien-être des enfants de nos communautés. »

Gabrielle Drolet, Directrice principale,
Marketing et communications externes

Plusieurs bureaux ont organisé localement des activités créatives afin d'amasser des fonds au profit de notre cause nationale!



Vente de collations maison au bureau de Granby



Vente d'oeufs par l'équipe des finances



Vente de pâtisseries à Sherbrooke



Positionner la diversité, l'équité et l'inclusion comme valeurs centrales de notre firme

Notre engagement à agir à titre d'alliés pour tous

Pour favoriser le vivre ensemble au sein de notre milieu de travail, nous croyons qu'il est vital de mettre en œuvre les conditions permettant à nos gens de se sentir libres d'être eux-mêmes. Il s'agit là d'un passage obligé à l'expression du potentiel humain. Pour ce faire, il faut savoir faire preuve d'humilité et de courage en acceptant de reconnaître les préjugés que nous entretenons parfois à l'endroit des personnes qui sont différentes de nous et en prenant les moyens nécessaires pour changer ces idées préconçues. En effet, pour instaurer, puis maintenir un environnement sain et empreint de respect, le gros du travail consiste à prendre conscience de nos biais, conscients et inconscients et de s'outiller pour que nous puissions agir, dans la mesure de nos moyens, en alliés solidaires, les uns des autres.

Notre Comité diversité, équité et inclusion

Conformément à nos valeurs CLAIRE, les membres de notre Comité diversité, équité et inclusion se donnent pour mission :

- D'incarner des valeurs inclusives
- De faire progresser notre firme en matière de DÉI par l'entremise de l'innovation
- De favoriser un *leadership* inclusif
- De promouvoir les meilleures pratiques en DÉI
- De faire rayonner les valeurs inclusives auprès de nos gens

Pourquoi se soucier de promouvoir les valeurs de diversité, d'équité et d'inclusion?

Nos équipes nous le disent. À leurs yeux, il est essentiel qu'elles se reconnaissent dans les valeurs qui sont non seulement promues, mais bien incarnées par notre firme.

Pour nous, les avantages à donner vie aux valeurs de diversité, d'équité et d'inclusion (DÉI) sont donc indiscutables. Sans avoir la prétention d'être parfaits — les humains apprennent des choses nouvelles tous les jours — nous nous efforçons d'intégrer la DÉI à nos manières de penser, puis de faire parce que c'est « rentable » à tous les points de vue. Entre autres, cela nous permet :

- De prendre soin de nos talents afin de les conserver
- D'attirer les plus brillants talents chez nous
- De donner raison à nos clients existants et éventuels d'avoir choisi de s'associer avec nous
- De se démarquer de la concurrence, entre autres, par notre intégrité

Mais surtout — et c'est l'avantage le plus important de tous — quand on y pense bien, on porte toutes et tous l'étiquette de « personne issue de la diversité » dans l'œil de l'autre parce que chacun est unique. Différent. Nous avons donc tout intérêt à nous respecter mutuellement.

« La diversité, c'est d'être invité à la soirée. L'inclusion, c'est d'être invité à danser. »

Vernā Myers

Objectifs 2023

Notre comité diversité, équité et inclusion s'active pour mettre en œuvre des projets de sensibilisation aux enjeux en la matière. Les objectifs de ceux-ci s'inscrivent dans le cadre d'une culture d'entreprise qui se veut propice à l'épanouissement du potentiel de ses forces vives. Chaque année, l'envergure d'activités conçues pour incarner au quotidien ces valeurs qui sont chères au cœur de nos gens gagne du terrain au sein de notre firme. Par l'entremise de politiques, de formations obligatoires, de webinaires et de concours organisés pour marquer des journées commémoratives et célébrations annuelles, les membres du comité aspirent à toucher des publics cibles qui, bien qu'ils soient variés, ont une condition en commun : celle de faire partie de la communauté haute en couleur des humains dont les droits doivent être reconnus et respectés.

Objectifs	Statut
Rédiger et faire adopter une politique d'entreprise en matière de DÉI	Complété
Mettre en ligne le portail interne Diversité, équité et inclusion	Complété
Élaborer et diffuser une formation obligatoire sur les préjugés inconscients, notamment lors d'intégration d'employés	Complété
Organiser deux webinaires de sensibilisation aux enjeux de DÉI à l'attention de tous nos employés	<ul style="list-style-type: none">• Webinaire Journée mondiale de lutte contre l'homophobie, la biphobie et la transphobie;• Webinaire traitant du milieu de travail inclusif
Poursuivre les activités de communication et les initiatives spéciales soulignant les diverses communautés représentées au sein de notre firme	Concours lancé à l'échelle de notre firme visant à souligner la Journée nationale de vérité et de réconciliation du 30 septembre
Inclure le volet « Gestion inclusive » à l'offre de formations en <i>leadership</i>	En voie d'être complété
Définir un cadre de référence pour favoriser l'inclusion de tous nos employés lors d'activités internes	À l'étude

Objectifs 2024

Notre prise de position concernant les enjeux de diversité, d'équité et d'inclusion est essentielle pour réaliser les objectifs stratégiques que nous nous sommes fixés. Afin de retenir nos talents et d'en attirer de nouveaux, nous comprenons que nous devons agir pour faire de plus en plus de place aux personnes issues de la diversité dans nos équipes.

En 2024, nous viserons ainsi à :

Compléter l'étude visant à créer un cadre de référence pour favoriser l'inclusion de tous nos employés lors d'activités internes

Procéder aux dernières étapes d'intégration du volet « Gestion inclusive » à l'offre de formations en *leadership*

Organiser deux webinaires de sensibilisation aux enjeux de DÉI à l'attention de tous nos employés : Mois de l'histoire des Noirs et lutte contre les microiniquités

Poursuivre les activités de communication et les initiatives spéciales soulignant les diverses communautés représentées au sein de notre firme

Optimiser l'engagement de notre firme à l'endroit des communautés LGBTQIA2+ et la mobilisation de nos gens dans le cadre de la Fierté

S'associer à une organisation pour le recrutement d'employés neurodivergents

Bonifier la section « En savoir plus » du portail Diversité, équité et inclusion

Collaborer à brosser le tableau de la diversité des communautés représentées au sein de nos rangs

« Cet engagement pris au sommet nous mobilise toutes et tous autour de cette volonté d'inclusion et assure que les changements qui en résultent soient durables. »

Christine Regimbal

Associée en Certification et cheffe de la diversité, équité et inclusion



**Propulser nos clients,
nos talents et
nos communautés
dans la quête d'un avenir plus
durable**

Objectifs 2023

En tant que firme de services professionnels la plus admirée des Québécois*, nous nous devons collectivement d'exercer une influence positive auprès de l'ensemble de nos parties prenantes. Les critères ESG sont dorénavant au cœur de notre stratégie d'affaires afin de diminuer les risques, de saisir de nouvelles opportunités, mais surtout, de propulser nos clients, talents et communautés vers un avenir meilleur.

La collaboration internationale joue un rôle crucial au sein du parcours de développement durable de notre firme, principalement en mettant à profit l'expérience et les meilleures pratiques de nos collègues internationaux en la matière. Il existe un large éventail de spécialisations et divers niveaux d'expertise dans les firmes membres, lesquels évoluent rapidement grâce à des investissements continus en matière de recrutement et de développement des compétences.

Objectifs	Statut
Former l'ensemble des employés sur les notions ESG	Le contenu de la formation est en révision. Le déploiement est prévu en 2024.
Assurer le déploiement d'antennes régionales de notre comité RSE afin de favoriser les initiatives locales	Fait pour les comités DEI et philanthropique (Club des petits déjeuners). En cours pour le volet environnemental
Déployer une offre de formation externe en ESG	Objectif reporté en 2024

*Selon l'étude sur la réputation Léger 2023

Objectifs 2024

Raymond Chabot Grant Thornton a signé, en 2021, la *Déclaration de la place financière québécoise pour une finance durable*, une charte des acteurs du secteur financier québécois en faveur d'une finance qui repose sur des principes responsables. Notre firme s'engage ainsi à développer une offre de service qui répond aux enjeux de responsabilité sociale d'entreprise et de finance durable : un objectif qui sera poursuivi et approfondi en 2024.

Nous visons également à déployer une formation sur les notions ESG pour l'ensemble de nos employés et à poursuivre l'expansion et le rayonnement des initiatives de notre comité RSE à travers le réseau.



L'impact Raymond Chabot Grant Thornton

Notre organisation

Élever nos standards d'éthique

En tant que leader dans le domaine des services professionnels, nous contribuons au développement durable en maintenant des standards d'éthique élevés pour le bien-être de nos employés et de notre clientèle.

Nous suivons ainsi les directives du Code de déontologie des comptables professionnels agréés du Québec et des codes de déontologie des autres provinces canadiennes, ainsi que les codes de déontologie de nos membres qui font partie d'autres ordres professionnels. Ils énoncent les principes éthiques fondamentaux de notre entreprise en établissant la norme de comportement attendue par les personnes du réseau Raymond Chabot Grant Thornton.

Ces principes comprennent :

- l'intégrité;
- l'objectivité;
- la confidentialité;
- le comportement professionnel;
- la compétence professionnelle;
- la diligence.

Raymond Chabot Grant Thornton a un Manuel de gestion de la qualité et d'autres politiques qui énoncent notamment les directives en matière d'éthique et de déontologie (par exemple, la confidentialité, l'indépendance et les conflits d'intérêts) et du milieu de travail exempt de harcèlement (diversité, équité et inclusion, etc.).

La gestion du risque

La gestion des risques d'entreprise se concentre sur les processus permettant de découvrir, de surveiller et de gérer les principaux risques de manière hiérarchisée, en mettant notamment l'accent sur des procédures continues de surveillance de la qualité et d'amélioration de la qualité de la prestation de services.

Afin d'atténuer et de gérer les risques clés pour Raymond Chabot Grant Thornton, le conseil des associés surveille les risques avec le soutien du comité sur la gestion intégrée des risques, un comité créé par le conseil des associés du Groupe Raymond Chabot Grant Thornton et dont la responsabilité est de l'informer sur une base régulière.

Sa mission est d'avoir une veille active sur tous les risques actuels et futurs, notamment et sans limitation, professionnels, financiers, légaux, fiscaux et informatiques auxquels le Groupe Raymond Chabot Grant Thornton est ou pourrait être confronté, et de mettre en place avec diligence des mesures pour prévenir, écarter ou mitiger de tels risques. Le tout permet de protéger le Groupe Raymond Chabot Grant Thornton, ses clients, ses associés, ses employés et ses représentants, tout en assurant sa pérennité et en maintenant son excellente réputation.

Assurer la sécurité de l'information et la cybersécurité

Ces dernières années, nous avons vu une recrudescence des cyberattaques. En tant qu'entreprise responsable, on se doit de protéger l'information de nos employés et de nos clients de toute conséquence néfaste découlant d'une fraude ou d'une cyberattaque.

Raymond Chabot Grant Thornton s'est ainsi dotée, depuis plusieurs années, d'un programme, de politiques et de standards en matière de sécurité de l'information.

La firme détient plusieurs outils technologiques de sécurité parmi les plus avancés. Notre arsenal de cybersécurité a pour but d'assurer la confidentialité, l'intégrité et la disponibilité de notre patrimoine informationnel et celui de nos clients.

La formation continue et la sensibilisation des ressources humaines en matière de sécurité de l'information sont primordiales. C'est pourquoi nous avons mis en place la campagne interne « La sécurité, c'est aussi mon affaire ». Cette campagne consiste en 10 micro-formations obligatoires, 4 campagnes d'hameçonnage et 12 affichages internes afin que nos gens développent de bons réflexes face aux cyberrisques.

Dans le contexte de l'amendement de la Loi modernisant des dispositions législatives en matière de protection des renseignements personnels (la « Loi 25 », aussi appelée le « projet de loi 64 »), la firme a établi et mis en œuvre des politiques et de pratiques encadrant la gouvernance à l'égard de la gestion et de la protection des renseignements personnels.

Pour plus d'informations à cet effet, vous pouvez consulter notre [page web](#) dédiée.

En 2022, la firme acquérait Mercues Innovations et lançait une solution clés en main en gouvernance de l'information pour aider les entreprises à se conformer à la « Loi 25 », tout en se protégeant, ainsi que leurs clients, contre les incidents de confidentialité et les vols de données. En 2023, ce service a été un incontournable pour soutenir des centaines d'organisations à répondre aux nouvelles exigences.

Investir dans nos technologies

Les outils technologiques que nous utilisons au sein de la firme permettent d'établir une collaboration efficace, sécuritaire et en temps réel, autant entre les employés qu'avec les clients, et ce, peu importe où l'on se trouve, notamment grâce à l'espaceClient ou l'espaceProjet.

Certains de ces outils, dont ServiceNow, permettent également l'automatisation de tâches, optimisant ainsi le temps accordé pour les activités à grande valeur ajoutée pour les employés et leurs clients. Nous optons pour des systèmes reconnus et solides, comme Workday ou Oracle, dont les données exploitables contribuent aux décisions éclairées de nos décideurs.

De plus, nos équipements et infrastructures de première classe, comme Lenovo, Dell, Cisco ou Apple, permettent une mobilité et une meilleure gestion du temps chez nos employés. Enfin, accompagner le changement technologique de bout en bout est un facteur clé de succès. Cet accompagnement est traduit sous forme de capsules interactives, de webinaires, d'aides à la tâche et de tours guidés (avec Articulate360, Powtoon ou Learning Path), pour offrir la meilleure expérience d'apprentissage à nos clients et à nos employés.

Nous adaptons constamment les technologies selon les besoins changeants pour optimiser le travail. Les employés atteignent ainsi plus facilement leur plein potentiel, ce qui a un impact direct sur les succès de la firme et des clients.

Focus sur l'innovation

Au printemps 2023, la firme a entamé son virage vers les technologies propulsées par l'intelligence artificielle (IA).

Conscients que ces technologies apporteront une valeur ajoutée à nos professionnels et, et éventuellement, à nos clients, nos efforts se concentrent sur ces piliers :

La productivité, en automatisant des tâches répétitives, sans intérêt, ou à faible valeur

La responsabilité, en établissant des règles claires pour une utilisation responsable et sécuritaire, en assurant une conformité réglementaire et en respectant des principes éthiques

L'efficacité, en augmentant la performance et la qualité des services rendus



Nos employés

Favoriser l'essor et le bien-être de nos 2 900 talents

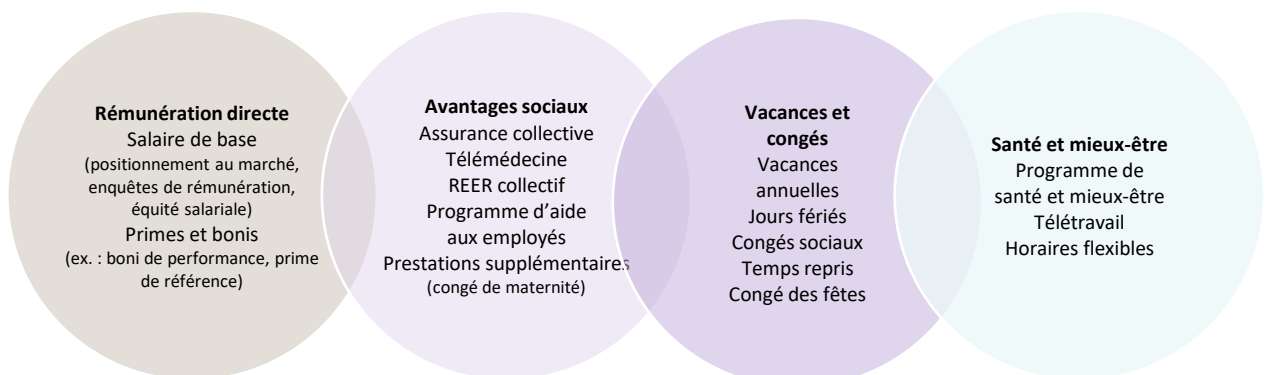
En tant que firme de services professionnels, les talents qui composent notre organisation sont le moteur de notre succès. Le bien-être et l'épanouissement de nos gens sont au cœur de nos préoccupations.

Nous offrons un large éventail d'avantages à nos employés : programme de santé et mieux-être au travail, programme d'aide aux employés, programme d'assurance collective compétitif et flexible, service de télémédecine Dialogue (clinique virtuelle), boni de performance et boni de développement des affaires, prime de recommandation, etc. Le tout inclut également une offre de formation diversifiée et des outils informatiques à la fine pointe de la technologie. Des communications à cet égard sont envoyées régulièrement au cours de l'année aux employés par l'équipe Talent et culture ou, encore, par l'entremise de notre intranet où réside une foule de renseignements utiles.

Des initiatives portant sur la santé et le bien-être ont été mises de l'avant encore cette année avec comme

objectif de faire ressentir à tous, par des actions concrètes, que nous avons leur santé et leur bien-être à cœur. Lorsque nous abordons la santé, nous parlons d'une approche de santé globale : physique, psychologique, financière et sociale. Dans les webinaires thématiques organisés en 2023, nous avons eu « Un portefeuille sain pour un esprit sain » en mars 2023 et « Tirer le maximum du mode de travail hybride » en octobre 2023.

Afin d'assurer une équité au sein de nos bureaux, l'équipe de rémunération globale participe à des enquêtes officielles et formelles avec l'appui de consultants. Des rapports portant sur les meilleures pratiques en Talent et culture ainsi que les données salariales pour les différents postes et régions sont publiés. Avec ces informations, nous sommes en mesure de comparer les salaires de notre firme à ceux du marché et de s'assurer de la compétitivité de nos programmes et politiques. Ces enquêtes ont lieu sur une base annuelle.





Les formations continues

En plus de programmes variés en formation continue offerts à l'interne (portant sur la cybersécurité, les outils technologiques, la certification, les conseils, la fiscalité et le développement des affaires), la firme propose différents programmes de gestion et de leadership : le parcours gestionnaire, la formation IMPACT pour nos hauts potentiels ou le programme TGV pour nos candidats vers l'association. D'autres programmes sont offerts via le réseau Grant Thornton comme le *Advanced Leadership Program*, le *Senior Leadership Program* et le *Women in Leadership*. Tous ces programmes visent à développer les habiletés de gestion et de leadership.

La firme s'assure ainsi de maintenir de hauts standards de qualité en matière de service aux clients, tout en assurant une gestion saine et un leadership éclairé, au bénéfice de l'ensemble de ses talents.

153 000

heures de formation

offertes à l'ensemble de nos talents en 2023

L'équité en emploi

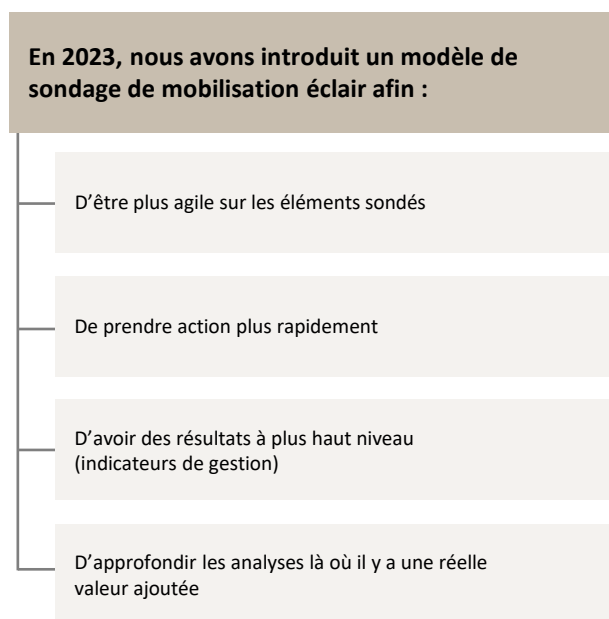
Afin de répondre aux exigences du Programme de contrats fédéraux sur l'équité en matière d'emploi, la direction des ressources humaines, avec l'appui des directeurs administratifs et des gestionnaires, s'est engagée, entre autres, à :

- **promouvoir une philosophie de gestion** des ressources humaines qui respecte l'équité en matière d'emploi;
- **encourager les employés à se déclarer volontairement** membres d'un groupe désigné de la diversité;
- **élaborer un plan d'équité en matière d'emploi**, incluant des objectifs quantitatifs en vue de combler les écarts en ce qui concerne la représentation;
- **informer régulièrement l'ensemble des employés** des mesures prises et des progrès réalisés en ce qui a trait à l'équité en matière d'emploi;
- **veiller à ce que les échelles salariales soient déterminées en fonction du poste** (responsabilités, tâches, complexité, éducation et expérience requise) et non en fonction de l'individu. Le processus qui sert à déterminer ces échelles se nomme « l'évaluation des emplois ».

À l'écoute de nos collègues

Depuis 2011, Raymond Chabot Grant Thornton réalise un sondage de mobilisation* adressé aux employés et aux associés à tous les deux ans (exception faite de 2020, étant donné la pandémie).

Le taux de mobilisation s'élève à 78% en 2023 (contre 71% en 2021 et 70 % en 2018). Ce bond important est une belle démonstration de nos efforts de mobilisation constants. La rétroaction a été particulièrement positive sur ces volets :



Taux de mobilisation 2023	78 %
Efficacité du travail à distance J'apprécie la flexibilité associée au mode de travail hybride	95 %
Tâches J'apprécie vraiment mes tâches quotidiennes	84 %
Sécurité psychologique Notre environnement de travail accepte les gens de milieux variés et aux points de vue différents	87 %
Diversité et inclusion J'ai le sentiment que l'organisation valorise la diversité (ex. : âge, ethnicité, genre, niveau de scolarisation)	83 %
Carrière et développement Cette organisation soutient fermement l'apprentissage et le développement de ses employés.	83 %

Des zones d'amélioration ont été identifiées par la direction. Avec nos équipes locales, nous nous donnons les moyens de travailler concrètement sur ces opportunités et de générer un réel changement positif dans chacune des régions où l'on fait des affaires.

Nous ne voulons pas uniquement que les gens choisissent de travailler chez Raymond Chabot Grant Thornton : nous souhaitons qu'ils choisissent d'y rester et qu'ils s'y sentent heureux. Pour ce faire, nous comptons demeurer à l'écoute et ouverts, pour apprendre et nous activer d'une manière qui incarne nos valeurs CLAIRE.

* Lorsque l'on parle de mobilisation, il s'agit du niveau d'implication émotionnelle et intellectuelle qui incite les employés à donner le meilleur d'eux-mêmes. Ce niveau d'implication se décline en trois comportements : dire, demeurer, se dépasser.



Nos clients

50 000 collaborations

L'année 2023 n'a pas été de tout repos pour les organisations d'ici. Elle a apporté son lot de défis pour les dirigeants et les entrepreneurs en raison de la conjoncture difficile. L'inflation, les taux d'intérêt élevé, la pénurie de main-d'œuvre et l'endettement ont mis beaucoup de pression sur les entreprises, notamment celles desservies par Raymond Chabot Grant Thornton et ses filiales. Les eaux économiques et financières à travers lesquelles les dirigeants devaient naviguer étaient tumultueuses et le demeureront encore pour un certain temps.

Certains de nos services ont été très sollicités pour aider les organisations à garder le cap. Dans un souci constant de croissance durable des entreprises et de leurs communautés, nos experts ont usé de leur talent pour assurer, entre autres, la pérennité des moteurs économiques : les PME.

Que ce soit par des services comme le redressement financier, la révision de la planification financière, le conseil financier, la transformation numérique, le recrutement local et international, la mise en place des dispositions de la Loi 25 en matière de protection des renseignements personnels ou les inévitables

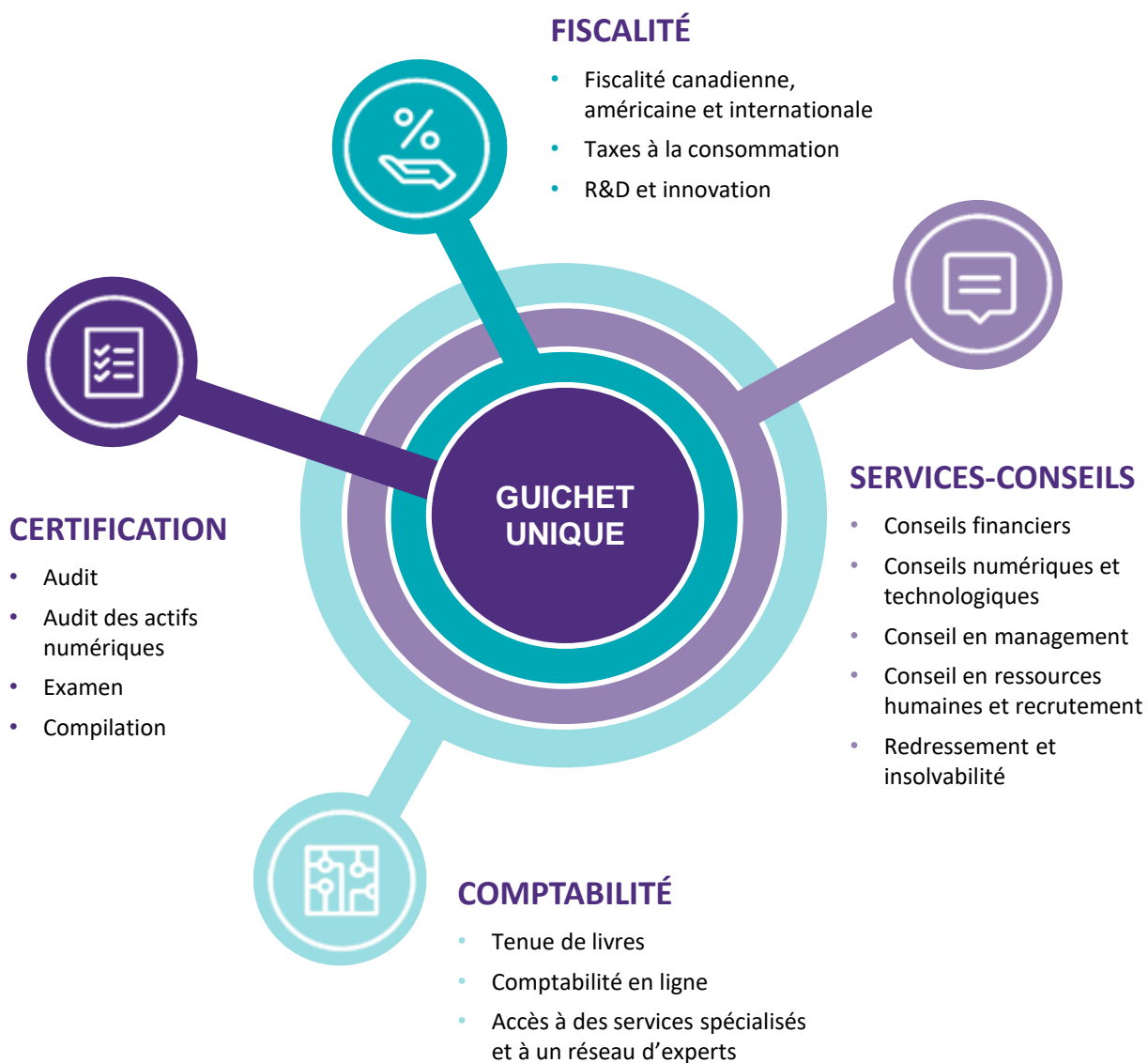
besoins en cybersécurité des organisations, les professionnels de la firme ont fait preuve d'agilité, de diligence et d'innovation dans les mandats confiés.

Raymond Chabot Grant Thornton a continuellement cherché à stimuler la richesse économique de la société en cette période incertaine, grâce à son large éventail de services offerts sous le sceau de l'excellence et de la qualité. Son grand réseau établi partout au Québec et dans les régions d'Ottawa et d'Edmundston et la force de ses 2 900 professionnels ont également contribué à donner aux entrepreneurs locaux, aux organisations privées, publiques et parapubliques, de même qu'aux particuliers, les moyens de leurs ambitions.

La firme a à cœur la réussite de ses quelque 50 000 clients et entend continuer de mettre son talent au profit de la croissance durable des collectivités dans lesquelles elle intervient.

Dans un souci constant de croissance durable des entreprises et de leurs communautés, nos experts ont usé de leur talent pour assurer, entre autres, la pérennité des moteurs économiques : les PME.

Notre offre de services





Propulser les communautés d'affaires

Stimuler l'entrepreneuriat et sa relève

Partenaires dans l'action

C'est à travers de nombreux partenariats et commandites que la firme consolide sa présence dans les marchés, particulièrement pour stimuler l'entrepreneuriat, la relève et la croissance durable des organisations.

L'objectif est double :

Faire en sorte que la communauté des affaires puisse en apprendre davantage sur des enjeux clés permettant aux leaders de prendre des décisions éclairées pour leur organisation

Encourager la réalisation de projets structurants pour la collectivité, la région ou sur le plan national

Parmi les principaux partenariats de la firme visant à outiller les entrepreneurs et les dirigeants par des conférences, des formations et différentes initiatives sous formes de conseils, notons, entre autres :

- Fédération des chambres de commerce du Québec;
- Conseil du patronat du Québec;
- Finance Montréal;
- CORIM;
- Chambres de commerce locales;
- Entrechefs PME;
- Conseil québécois de la franchise;
- Québec International et Montréal International;
- Association des directeurs généraux des municipalités du Québec.

Des engagements qui encouragent notre relève étudiante

L'année 2023 a été marquée par de nouveaux partenariats universitaires. Par exemple, avec le programme de bourse Diversité au féminin Raymond Chabot Grant Thornton de HEC Montréal, deux étudiantes du 1^{er} cycle en sciences comptables issues de la diversité ethnoculturelle ou membre des Premières Nations, des Inuits ou des Métis, se verront octroyer chacune une bourse de 2 500 \$. Ce programme sera effectif pendant les 10 prochaines années.

Quant à l'Université Laval, une bourse Distinction en comptabilité de 3 000 \$ est maintenant remise annuellement à une étudiante ou à un étudiant qui se démarque autant par ses résultats académiques que par son engagement universitaire et parascolaire (engagement de 30 000 \$ sur 10 ans). D'autres discussions de partenariats se poursuivront en 2024 avec d'autres universités.

Redonner à la profession et à la communauté d'affaires

Travailler avec les autorités en matière d'audit

Nos professionnels s'impliquent régulièrement avec CPA Canada et CPA Québec sur des comités ou des groupes de travail techniques ou en produisant des commentaires sur les documents de consultation. Cela nous permet de contribuer concrètement et continuellement à l'excellence du domaine comptable.

Faire briller la fiscalité... et plus encore!

Dans l'objectif de redonner à la profession et de la faire rayonner, la firme a annoncé, en 2021, un partenariat avec le Centre québécois de formation en fiscalité (CQFF), assurant par le fait même la pérennité de l'institution qui rejoint chaque année, par ses formations, plus de 10 000 participants issus des domaines de la fiscalité, de la comptabilité et de la planification financière.

En 2023, le CQFF a étendu son offre aux professionnels de la fonction finance, en proposant des formations adaptées à leurs besoins et enjeux. L'offre continuera de croître afin de demeurer pertinent auprès de cette catégorie de professionnels et de propulser leurs connaissances.

Nos recommandations en matière de finance et de fiscalité

Raymond Chabot Grant Thornton prend systématiquement position pour la croissance des entreprises, par la voix de ses leaders et associés, et ce, sous diverses formes : communiqués de presse, mémoires, discours, etc. À titre d'exemple, la firme formule régulièrement des recommandations aux différents paliers de gouvernement afin de rendre les entreprises plus performantes et novatrices, tout en proposant des mesures pour assainir nos finances publiques. Les études que notre firme a produites sur la fiscalité de la famille et sur l'enjeu fiscal du transfert intergénérationnel d'entreprise sont deux bons exemples.



Raymond Chabot
Grant Thornton 75
ans

rcgt.com/fr/rse