



Raymond Chabot
Grant Thornton

Rapport d'impact 2025

Mot de la direction

Nous poursuivons notre chemin avec une ambition renouvelée : harmoniser nos façons de faire au sein de la firme pour amplifier notre impact collectif. Cette année, nous avons pris le temps de réfléchir, de nous orienter et de prendre des décisions pour bâtir les fondations d'un avenir plus cohérent et durable. Déjà, nous voyons émerger des signes prometteurs en matière de responsabilité sociale.

2025 marque aussi la reprise de RCGT dans la communauté. En septembre dernier, nos équipes se sont mobilisées pour multiplier les actions locales et prêter main-forte à 82 organismes aux missions variées.

En parallèle, nous avons atteint des dons records au profit du Club des petits déjeuners, notre cause phare. Cette générosité reflète l'engagement profond de nos gens à soutenir l'éducation des enfants et la lutte contre la faim chez ces derniers, un objectif qui nous unit et nous inspire.

Nous avons également approfondi nos réflexions sur la culture d'innovation au sein de la firme. L'intelligence artificielle, notamment, s'impose comme un levier incontournable, que nous abordons en encourageant l'expérimentation, le développement des compétences et la contribution de chacun, avec une attention constante portée à l'éthique et à la responsabilité. Parce qu'une avancée ne vaut que si elle sert le bien commun.

Ces progrès témoignent d'une firme qui évolue sans perdre de vue ses valeurs. Ensemble, nous continuons à grandir et à agir pour un monde plus durable et inclusif.

Nous croyons fermement que l'avenir se construit par des gestes concrets, portés par des gens engagés. C'est avec cette conviction que nous regardons en avant, sachant que chaque pas que nous faisons aujourd'hui prépare des lendemains meilleurs.



Nathalie Boyer
Vice-présidente exécutive et cheffe des opérations

Notre firme





Des alliances historiques pour l'avenir de la firme

Notre firme a annoncé, en décembre 2025, deux regroupements avec les équipes de Lemieux-Cantin et de PSB Boisjoli.

Ces rapprochements marquent une étape majeure pour les organisations, guidée par la volonté de réunir des expertises complémentaires et de créer de nouvelles possibilités pour les clients, les professionnels et le réseau.

« C'est le fruit d'une vision commune, soit celle d'offrir à nos clients et à nos professionnels un environnement où l'excellence, l'innovation et la proximité sont au cœur de chaque action. Nous sommes enthousiastes à l'idée de collaborer avec nos nouveaux collègues et d'élargir notre portée, tout en préservant la qualité et la confiance sur lesquelles nous avons bâti notre réputation », souligne notre président et chef de la direction, Samuel Havida.

Ces associations portent le nombre d'employés de la firme à plus de 3 200 et le nombre d'associés, à près de 250.

Raymond Chabot Grant Thornton : une firme bien d'ici qui vous propulse plus loin



Plus de
75 ans
d'existence



Quelque
250
associés



Quelque
90
bureaux



Plus de
50 000
entités clientes



Plus de
3 200
professionnels

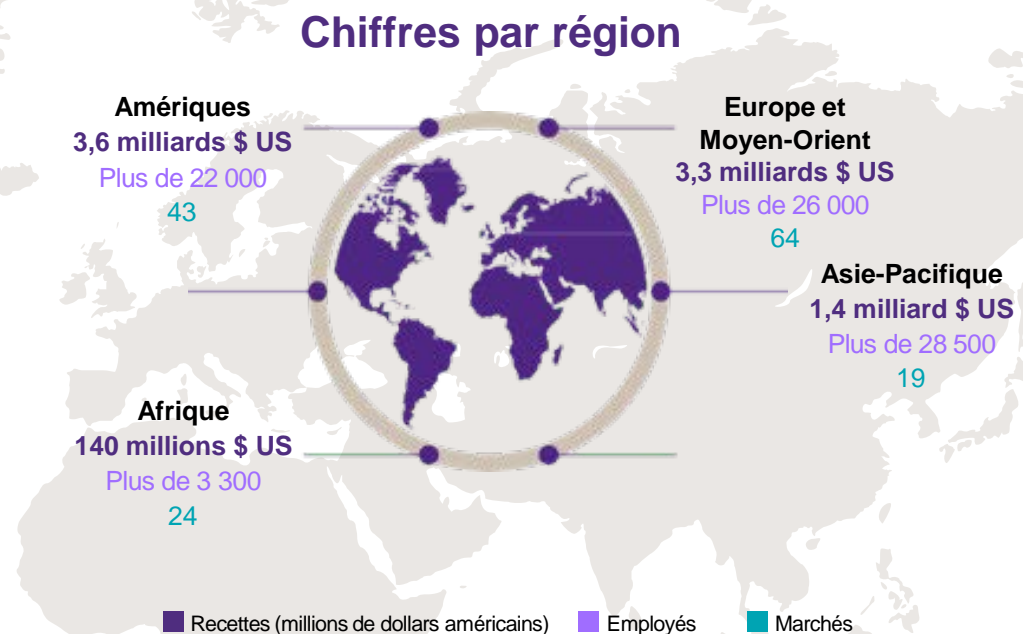
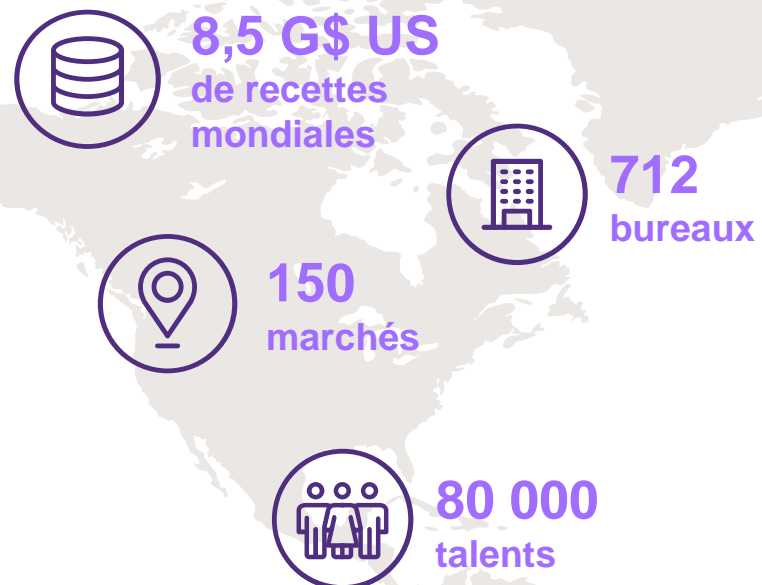
Raymond Chabot Grant Thornton, un pilier dans les domaines de la certification, de la fiscalité, des services-conseils, du redressement d'entreprises et de l'insolvabilité, s'appuie sur le talent de plus de 3 200 professionnels, dont près de 250 associés. Ses quelque 90 bureaux, implantés aux quatre coins du Québec, à Ottawa et à Edmundston, lui permettent d'offrir un service personnalisé, à deux pas des organisations d'ici.

La firme demeure, année après année, l'entreprise la plus admirée des Québécois dans le secteur de la comptabilité et des services professionnels*. Et pour cause : elle est la seule de sa catégorie, membre d'un réseau international d'envergure, à avoir son centre décisionnel au Québec.

C'est donc dire qu'elle offre la proximité humaine d'une firme locale, avec les capacités d'une organisation mondiale.

*Source : Étude sur la réputation, Léger, 2024.

Grant Thornton : une organisation mondiale d'envergure



« Over the past five years, we have delivered sustainable organic growth—a long-term trend that positions us strongly for the future. »

Peter Bodin
CEO de Grant Thornton International Ltd

Revenu mondial en 2025 par gamme de services (en \$ US)



Notre raison d'être

Depuis 1948, Raymond Chabot Grant Thornton s'engage à soutenir ses employés, ses clients et ses communautés afin de mieux redonner à la société. Nos énoncés de mission et de vision reflètent ce désir profond de créer un impact durable sur l'ensemble de nos parties prenantes.

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

Collaboration

Former une seule et belle grande équipe mobilisée autour d'une vision commune

Agilité

Avoir la capacité de saisir et de prévoir les enjeux liés aux changements, et nous y adapter

Respect

Témoigner une profonde déférence à nos talents, à nos clients et à nos communautés

Mission

Propulser nos talents, clients et communautés par la force de nos conseils.

Vision

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.



Leadership

Conserver la première place au sein de nos marchés

Intégrité

Mener nos affaires de façon transparente

Excellence

Cultiver les aptitudes et compétences requises pour satisfaire les attentes de tous

Nos objectifs de responsabilité sociale

Ces huit objectifs de développement durable de l'Organisation des Nations unies ont été priorisés 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.



Mieux comprendre et améliorer notre impact environnemental

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



« 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

Notre approche en intelligence artificielle

Formalisé en 2024, Propuls.IA constitue le cadre stratégique qui oriente notre démarche en intelligence artificielle (IA). Ce programme vise à harmoniser l'innovation technologique avec nos valeurs organisationnelles, en plaçant l'humain au centre de toutes les réflexions et décisions. Son approche structurée et responsable nous a permis, dès le lancement, de développer un cadre de gouvernance rigoureux et des principes éthiques qui contribuent à une adoption sécurisée et durable de l'IA, en cohérence avec nos engagements ESG.

L'année 2024 a permis de bâtir les fondations : définition de la vision, mise en place de la gouvernance et cartographie des opportunités. En 2025, nous avons consolidé ces bases et amorcé des initiatives concrètes :

- Mise à jour de notre politique d'utilisation responsable de l'IA;
- Publication d'un guide pratique pour accompagner nos équipes;
- Déploiement progressif des premières solutions répondant à des cas d'usage.

Nous avons également initié des réflexions pour renforcer la culture d'innovation au sein de nos équipes, afin de maximiser les opportunités offertes par l'IA tout en respectant nos règles de gouvernance. Par ailleurs, nous avons introduit des recommandations pour une utilisation écoresponsable des outils issus de l'IA, ce qui confirme notre volonté de concilier technologie et responsabilité environnementale.

Propuls.IA n'est pas qu'un projet technologique, c'est une promesse. Une promesse d'amplifier l'intelligence collective, de soutenir la performance et de contribuer à un monde plus responsable pour nos talents, nos clients et nos communautés. Il incarne notre ambition de faire de l'IA un levier stratégique qui transforme notre organisation tout en préservant ce qui nous définit : l'excellence, la confiance et le respect.

Notre impact dans la société : imaginer l'avenir de l'éducation à l'ère de l'intelligence artificielle

En 2025, nous effectuons une série de 29 mandats avec l'ensemble des conseils scolaires francophones hors Québec en stratégie d'intelligence artificielle.

Ces mandats ont permis l'idéation quant à de nouveaux parcours pédagogiques et au renforcement de nouveaux apprentissages en matière de pensée critique, de littératie numérique et de créativité, pour préparer les élèves à être les citoyens numériques de demain.

Mieux comprendre et améliorer notre impact environnemental



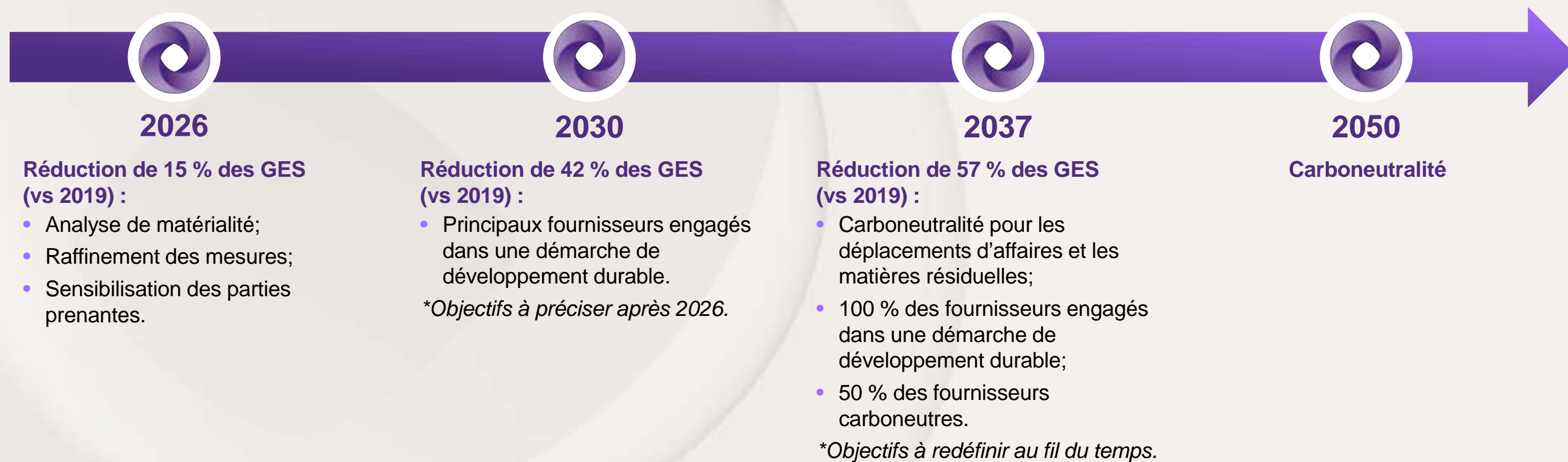
Retour sur les objectifs de 2025

Nos actions environnementales en 2025 se sont structurées autour de la feuille de route établie l'année précédente. Nous avons, entre autres, réalisé notre analyse de matérialité par un second exercice de bilan carbone, ce qui nous a permis de prioriser les initiatives avec impact. Nous avons également poursuivi la sensibilisation des parties prenantes sur ces priorités. Par ailleurs, notre exercice de transition vers une gouvernance harmonisée au sein de la firme a permis d'inclure des objectifs environnementaux à même les lignes directrices sur lesquelles s'appuieront plusieurs nouveaux programmes internes, dès 2026.

| Objectifs | Statut |
|---|--|
| Procéder à une analyse de matérialité afin d'évaluer les risques et leurs impacts pour la firme | Complété (voir p.13). |
| Détailler davantage la politique d'approvisionnement responsable et en assurer le respect | Complété. Un guide ainsi qu'un questionnaire ESG sont désormais déployés dans nos appels d'offres et qui couvrent ces volets : éthique et intégrité; droits du travail et droits de la personne; protection de la vie privée; réduction des impacts environnementaux. |
| Quantifier l'empreinte carbone 2024 (version abrégée) en améliorant le taux de participation de nos principaux fournisseurs (ex. : bâtiments) | Complété. La mesure plus précise par le biais d'un questionnaire nous a permis de récolter l'information de 7 locateurs (vs 1 seul en 2024). |
| Évaluer des incitatifs à l'utilisation des transports en commun dans les grandes régions métropolitaines | Complété. Le remboursement des titres de transport est dorénavant inclus dans notre programme de Santé et mieux-être, ce qui permet un remboursement équivalent à 500 \$ annuellement. |
| Réduire la quantité de serveurs dans nos bureaux | Objectif en continu. Cinq serveurs physiques ont été éliminés en 2025. |
| Éliminer notre site de reprise après sinistre | Complété. Transfert du site de reprise vers l'infonuagique à 100%. |
| Réduire progressivement le nombre d'imprimantes et d'appareils multifonction | Objectif en continu. Réduction de 53 appareils vs 2024. |
| Organiser un événement commandité par le Réseau vert de RCGT lors du Jour de la Terre | Complété. Une éco-causerie virtuelle sur la finance durable a été diffusée à l'interne, avec un taux de participation de 27 % (voir p.14). |

Rappel : notre feuille de route

C'est en nous basant sur les cibles de l'ONU que nous déployons notre propre feuille de route et que nous contribuons ainsi à l'action collective. Bien que nous comptions réduire au minimum notre impact, il est entendu que nos affaires engendrent inévitablement des émissions de GES. Des actions de compensation, notamment l'achat de crédits carbone, seront envisagées afin d'atteindre graduellement notre objectif ultime : la carboneutralité.



*Source : [Radio-Canada](#).

Analyse de matérialité

Les résultats de l'analyse de matérialité, basés sur le bilan carbone 2024, permettent d'établir les faits suivants.

Les sources d'émission les plus importantes ayant un niveau de contrôle élevé sont les suivantes et devraient être considérées en priorité (priorité 1) :

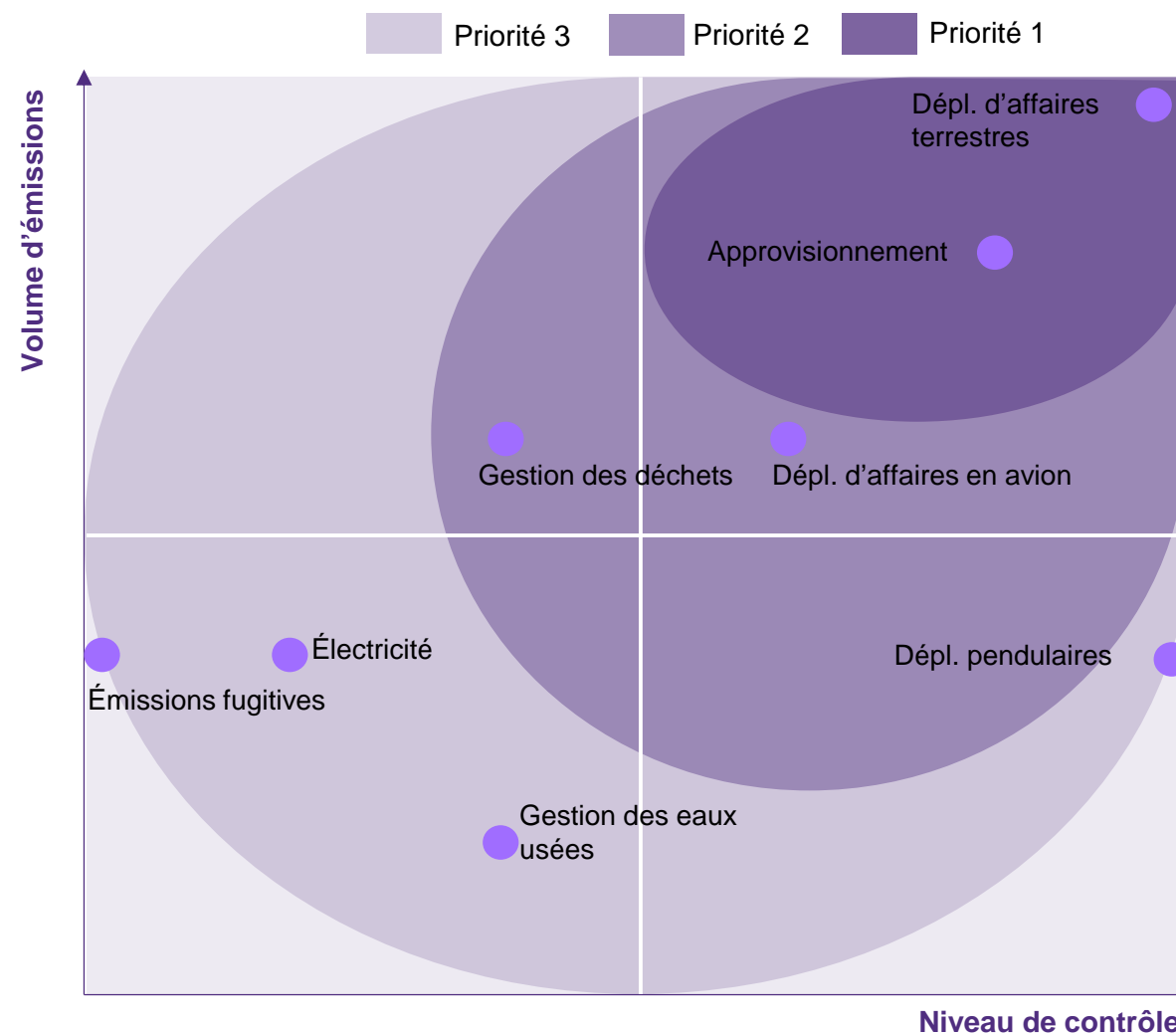
- Déplacements d'affaires terrestres (2 188 tCO₂e);
- L'approvisionnement (724 tCO₂e).

Les sources d'émission importantes et ayant un niveau de contrôle moyen à élevé sont les suivantes et devraient être considérées en deuxième priorité (priorité 2) :

- Gestion des déchets (133 tCO₂e);
- Déplacements d'affaires en avion (430 tCO₂e);
- Déplacements pendulaires (1 499 tCO₂e).

Les sources d'émissions non significatives devraient être considérées en troisième priorité (priorité 3) :

- Émissions fugitives (0,17 tCO₂e);
- Électricité (21 tCO₂e);
- Gestion des eaux usées (99 tCO₂e)



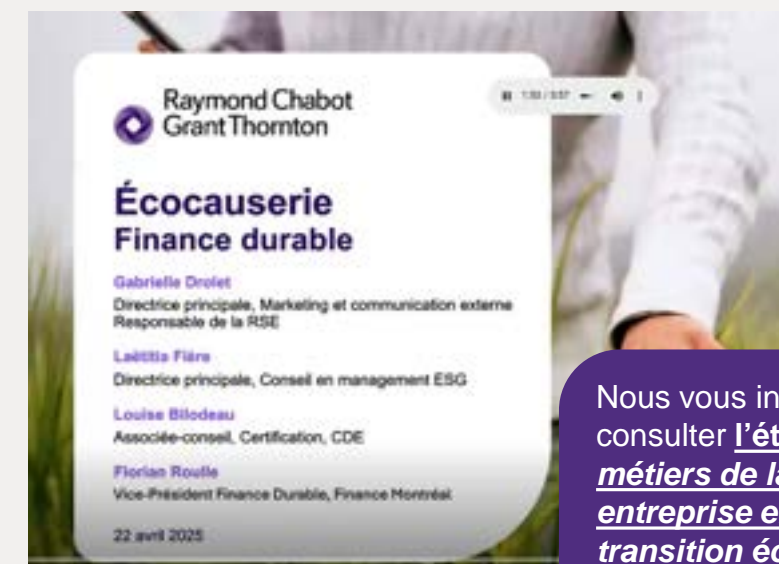
Notre écocauserie du Jour de la Terre

Notre écocauserie sur la finance durable, commanditée par notre Réseau vert et destinée à tous nos employés, a fait ressortir à quel point la finance est un levier puissant, non seulement pour réduire l’empreinte carbone des organisations, mais aussi pour améliorer leur performance financière et attirer des talents.

Notre invité spécial, Florian Roulle, vice-président – Finance durable chez Finance Montréal, a précisé le rôle de cette profession dans la transition écologique : « Les tendances actuelles montrent une croissance des investissements dans les technologies durables et une intégration accrue des critères ESG. Les entreprises doivent non seulement collecter des données précises sur leurs émissions de carbone, mais aussi les rapporter de manière transparente. »

Louise Bilodeau, associée-conseil en certification, a mis en lumière les défis et opportunités pour les CPA : « La prolifération des réglementations climatiques et les exigences des donneurs d’ordre nécessitent une veille constante et une adaptation rapide. Les entreprises doivent se positionner comme des partenaires responsables en adoptant des pratiques durables. »

Laëtitia Fièvre, leader de la pratique ESG au sein de la firme, a, quant à elle, présenté le pouls du marché en la matière, à la suite de ses nombreuses visites de clients depuis son arrivée : « Même s’ils craignent que la mise en place de stratégies de développement durable soit chronophage pour les employés, ils voient les avantages à emboîter le pas : marque employeur, octroi de contrats, etc. »

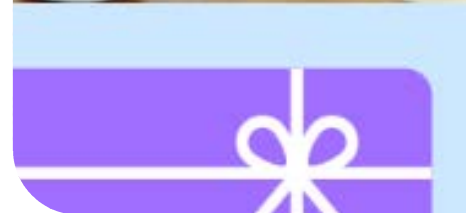


Nous vous invitons à consulter [l'étude Les métiers de la finance en entreprise en contexte de transition écologique](#) pour en apprendre davantage sur le sujet.

Du marketing expérientiel toujours plus écoresponsable

Nos talents, clients et communautés sont toujours en quête d'expériences distinctives, mais demeurent sensibles aux impacts environnementaux. Au cours de 2025, nous avons amplifié nos pratiques écoresponsables dans nos quelque 130 événements et activités. Nous avons également développé des gabarits de communication afin de rassurer nos parties prenantes sur ces enjeux. Ainsi, en 2025, nous avons :

- développé un système d'affichage neutre qui permet de réutiliser des affiches d'un événement à l'autre;
- réduit le gaspillage alimentaire à la fin d'événements de recrutement universitaire en proposant des boîtes à emporter;
- offert la nature en cadeau à nos employés, en leur remettant des plantes locales et des épinglettes ensemencées;
- procédé à l'achat de décoration locale et réutilisable;
- poursuivi la remise d'articles promotionnels durables et locaux, dont des chandails 100 % canadiens lors de notre Semaine communautaire (réutilisables pour 2026);
- rassuré nos employés par des insertions visuelles dans les communications événementielles sur les actions posées en matière d'ESG.



Objectifs de 2026

Bien que nous ayons convenu d'une pause stratégique du bilan carbone, nous redoublerons d'efforts afin d'atteindre notre premier jalon de réduction lors de l'exercice d'évaluation suivant. À cet égard, en plus de poursuivre notre sensibilisation à la politique d'approvisionnement durable, nous visons à :

Réduire de 4 % le nombre d'imprimantes;

Réduire de 43 % le nombre de serveurs physiques;

Proposer et communiquer des recommandations sur la mobilité durable.





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

Retour sur les objectifs de 2025

Chaque année, un jeune Canadien sur trois ne déjeune pas régulièrement. Pourtant, tous les enfants ont droit à des chances égales de réussite. C'est avec cette conviction profonde que, encore cette année, nous nous sommes mobilisés pour la cause du Club des petits déjeuners.

Notre générosité s'est également manifestée dans notre participation collective à RCGT dans la communauté, une première édition depuis 2018. Cette fois, l'événement s'est déroulé sur une semaine, soit du 8 au 12 septembre.



| Objectifs | Statut |
|--|---|
| <p>Poursuivre les activités annuelles et l'intégration de collecte de fonds aux initiatives régionales au profit du Club des petits déjeuners</p> | <p>Partenaire et présentateur vélo lors de la Classique golf et vélo de l'organisme</p> <p>Partenaire lors du Déjeuner des Grands</p> <p>Organisation de déjeuners de la direction dans toutes les régions de la firme</p> <p>Collectes de fonds par la motivation mutuelle (<i>peer-to-peer</i>) lors d'événements voués aux employés (soirées de Noël, activités estivales, etc.)</p> <p>Diverses campagnes de promotion et de sensibilisation internes</p> |
| <p>Augmenter notre impact auprès du Club des petits déjeuners avec des dons atteignant 150 000 \$</p> | <p>Complété. (voir p.19)</p> <p>Dons totaux de 236 616 \$</p> |
| <p>Repenser l'organisation annuelle de journées de bénévolat, en lien avec le programme <i>GT in the community</i></p> | <p>Complété. (voir p.20)</p> <p>Plus de 55 % de taux de participation et 96 % de taux d'appréciation (employés souhaitant renouveler l'expérience)</p> |

Célébrer 20 ans avec le Club des petits déjeuners

2025 marquait notre 20^e année de partenariat avec le Club des petits déjeuners. Elle marquait aussi une contribution historique de 236 000 \$ à cette cause qui nous est chère, ce qui dépasse largement l'objectif annuel fixé de 150 000 \$.

Concrètement, notre générosité a permis de nourrir près de 609 enfants à chaque matin tout au long de l'année scolaire, ce qui représente 24 classes ou 4 écoles en entier.

Nous avons par ailleurs pu expérimenter de nouvelles manières de faire une différence auprès des jeunes, notamment par la conception de sacs à déjeuner lors de notre Semaine communautaire ou, encore, par la visite de l'école Antoine-Brossard, lors de laquelle des collègues ont servi le déjeuner aux élèves.

« Depuis plus de 20 ans, Raymond Chabot Grant Thornton soutient le Club des petits déjeuners afin de favoriser l'égalité des chances pour les enfants. Aujourd'hui, son engagement prend une ampleur inégalée grâce à la participation active de milliers d'employés. Leur appui, bien au-delà du financement, démontre la puissance de la solidarité et d'un engagement collectif. »

Camille Garneau Gaudreault

Conseillère principale – Partenariats et collecte de fonds, Club des petits déjeuners



Découvrez notre déjeuner annuel de la direction en images →



Le retour de RCGT dans la communauté

En 2025, nous avons organisé RCGT dans la communauté, un programme annuel de journées de bénévolat inspiré de l'initiative internationale *GT in the community*^{*}, afin de **redonner à la communauté** et d'offrir une **aide concrète sur le terrain**.

À la suite des dernières éditions, l'initiative a été repensée pour répondre aux besoins d'un plus grand nombre d'organismes, tout en s'étendant sur **une semaine complète** afin de maximiser notre impact social.

Pendant cinq jours, **plus de 1 400 employés** ont soutenu **82 organismes à but non lucratif** au Québec, et ont relevé leurs manches pour des causes variées : banques alimentaires, travaux d'entretien, centres jeunesse, services aux aînés, refuges, etc. Tous ont généreusement contribué en **déployant leurs efforts** dans diverses activités telles que la réalisation de travaux légers, la préparation de repas pour les plus démunis, l'organisation d'une collecte de sang et le nettoyage d'espaces verts.

Cette mobilisation a généré un fort **sentiment de fierté et d'accomplissement** chez tous les collaborateurs de la firme.

« *Afrique au Féminin vous remercie d'être venu dans nos locaux pour notre communauté. Les bénéficiaires et bénévoles ont vraiment apprécié votre présence.* » - *Afrique au Féminin*

« *Toute l'équipe du Potager Engagé tient à vous remercier sincèrement pour votre remarquable travail et votre belle énergie lors de votre passage parmi nous cette semaine.* » - *Potager Engagé*

« *Je tiens à remercier chaleureusement toute l'équipe de Raymond Chabot Grant Thornton pour votre belle participation bénévole au camp Kanawana. Votre engagement et votre énergie font une réelle différence, et c'est toujours un plaisir de collaborer avec vous.* » - *YMCA*



^{*}*GT in the community* est l'engagement de Grant Thornton envers l'implication communautaire. Il prône l'impact que chaque personne peut avoir en s'impliquant passionnément dans sa communauté. De nombreuses personnes inspirantes de Grant Thornton dans le monde fournissent des services innovants, généreux et ingénieux aux communautés dans lesquelles elles travaillent et vivent. #GTinthecommunity

Objectifs de 2026

En 2026, nous augmenterons notre soutien auprès de notre cause sociale principale et réviserons notre modèle de bénévolat d'envergure. Nous nous assurerons également de notre conformité à des normes établies en matière de société et de droits de la personne.

Plus précisément, nous visons les objectifs suivants :

Remettre 200 000 \$ en dons et commandites diverses au Club des petits déjeuners;

Évaluer et repenser l'organisation de nos journées de bénévolat dans le cadre de RCGT dans la communauté;

Nous assurer de la conformité au volet social et droits de la personne dans le cadre de notre préparation à la notation EcoVadis;

Réitérer la conformité à la Loi S-211 (*Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement*) et véhiculer l'information aux parties prenantes concernées à l'interne.





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

Retour sur les objectifs de 2025

| Objectifs | Statut |
|---|---|
| <p>Diffuser une série de capsules présentant des personnes ayant bénéficié d’alliés dans leur développement professionnel</p> | <p>Complété. (voir p.25) Trois séries de capsules ont été diffusées pour souligner l’alliance inclusive dans le cadre de la Journée internationale des droits des femmes, le mois de la Fierté ainsi que la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation.</p> |
| <p>Développer des pratiques pour favoriser l’inclusion des employés à mobilité réduite lors des événements de la firme</p> | <p>Objectif en continu. Un aide-mémoire a été produit afin de rappeler les meilleures pratiques en la matière.</p> |
| <p>Offrir des formations et webinaires pour accroître la compréhension et l’appréciation de la diversité, de l’équité et de l’inclusion sur le lieu de travail</p> | <p>Complété. Nous avons offert un atelier sur le recrutement inclusif à l’équipe d’acquisition des talents. Nous avons ajouté une section sur le leadership inclusif à nos programmes internes.</p> |
| <p>Organiser des activités pour souligner le mois de la Fierté et la communauté LGBTQIA+</p> | <p>Complété. Une activité à Québec (41 participants) et une à Montréal (71 participants)</p> |
| <p>Développer un webinaire interne de formation et de sensibilisation sur les pronoms</p> | <p>Complété. Le webinaire « Tout savoir sur les pronoms » a été diffusé le 25 novembre et visionné par 31 % des employés de la firme. Des références ont également été ajoutées sur notre portail DEI interne.</p> |
| <p>Souligner la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation et la Journée nationale des peuples autochtones</p> | <p>Complété. La Journée nationale des peuples autochtones a été soulignée à l’aide d’une publication sur notre intranet, qui mettait en lumière les différentes nations autochtones et les liens étroits que nous entretenons avec nos clients des différentes communautés. La Journée nationale de la vérité et de la réconciliation a été commémorée au moyen d’une capsule vidéo (voir l’objectif sur l’alliance inclusive ci-dessus).</p> |

Parler d'alliance inclusive

À l'occasion de trois journées importantes, nous avons mis en lumière le thème central de toutes nos activités de diversité, d'équité et d'inclusion en 2025 : l'alliance inclusive. Chez Raymond Chabot Grant Thornton, nous croyons fermement que chaque leader et employé(e) doit saisir les occasions d'être un(e) allié(e), en offrant aux femmes et aux hommes des chances équitables d'atteindre leur plein potentiel.

Les bénéfices pour les alliés :

- Meilleure gestion du développement professionnel
- Possibilité d'explorer sa vulnérabilité
- Confiance accrue pour contester le *statu quo*
- Progression dans sa carrière
- Renforcement d'un réseau solide

Les bénéfices pour l'organisation :

- Augmentation de l'équité
- Engagement accru
- Collaboration renforcée
- Innovation stimulée
- Bonheur au travail
- Rétention des employés



Objectifs de 2026

En 2026, nous souhaitons approfondir et élargir notre portée de communication et de sensibilisation en matière de diversité, d'équité et d'inclusion (DEI). En poursuivant nos rencontres régulières avec le comité, nous faisons entendre les voix des divers groupes qui composent la firme et nous nous assurons de les représenter dans chacune de nos actions. Plus précisément, en 2026, nos objectifs seront les suivants :

Faire avancer le discours de Grant Thornton au sein de notre firme et dans nos communautés, avec un accent sur la compréhension interculturelle (différences) et l'intersectionnalité (plusieurs inégalités simultanées);

Adapter les thématiques de communication selon les enjeux de société actuels et selon les groupes d'intérêt et leurs alliés au sein de la firme;

Modifier les perceptions à l'interne sur la neurodiversité et sur la santé mentale;

Renforcer l'inclusion linguistique en favorisant le bilinguisme au sein des activités, communications et comités DEI;

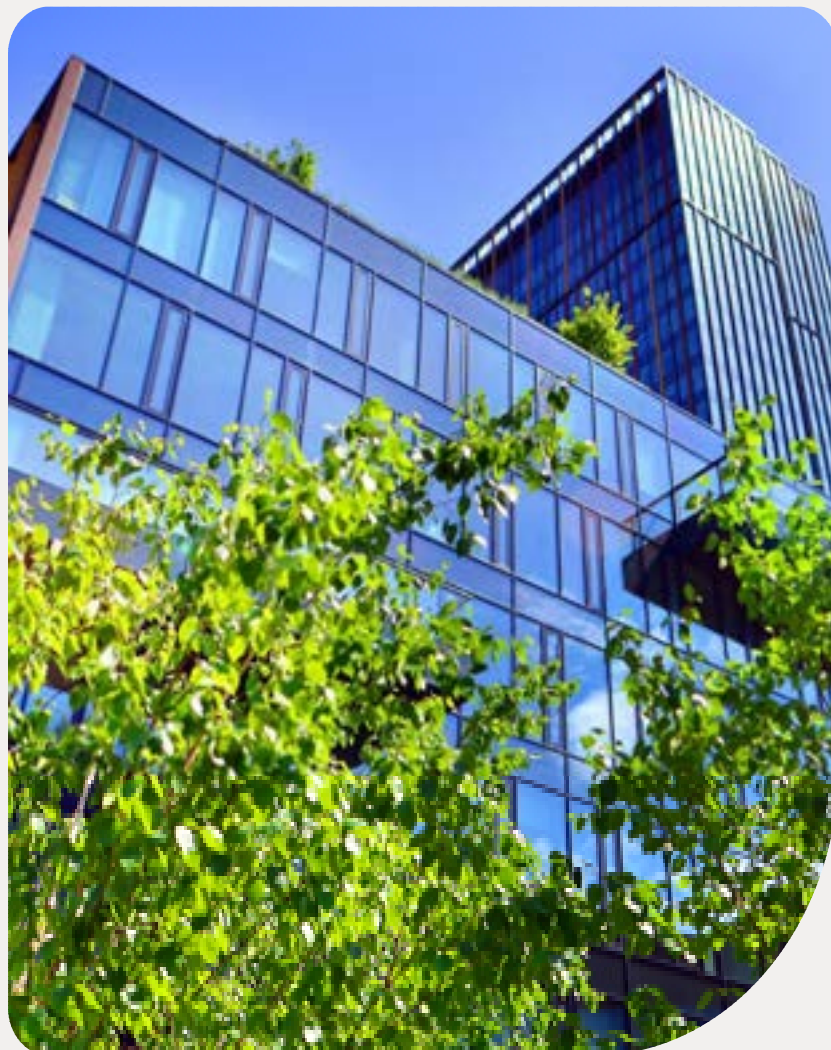
Faire de l'accessibilité un réflexe organisationnel dans la planification de nos événements, afin de réduire les obstacles à la participation et de créer des expériences inclusives pour l'ensemble de nos communautés.



An aerial photograph of a city skyline at sunset. The foreground is filled with lush green trees. The city features numerous skyscrapers and buildings, with some illuminated. The sky is filled with soft, colorful clouds in shades of pink, orange, and blue. A white curved line graphic is overlaid on the right side of the image.

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

Nos services ESG en plein essor



La pratique de services-conseils en ESG poursuit son déploiement, avec une structure désormais bien établie et une présence croissante auprès des organisations d'ici. Une démarche de sensibilisation a été menée auprès de plusieurs associés provenant des différentes lignes d'affaires, afin de consolider une compréhension commune des enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance et d'ancrer les ESG comme levier stratégique. Le comité Impact ESG, composé de collaborateurs issus de domaines complémentaires, soutient la cohérence des messages, le partage d'information et la mise en relation efficace entre les besoins exprimés par les clients et les experts spécialisés.

En 2025, nos experts ont accompagné des organisations dans des secteurs clés tels que la construction et les infrastructures, le manufacturier, le tourisme et les loisirs, l'immobilier commercial, les services aux entreprises et le développement économique. Les interventions ont couvert les analyses de double matérialité, les diagnostics de maturité ESG, la planification stratégique ESG, la définition d'indicateurs décisionnels, la réalisation de bilans carbone et l'élaboration de feuilles de route climatiques. La diffusion régulière de contenus, combinée à des activités de sensibilisation auprès des dirigeants, contribue à renforcer la maturité ESG du marché et à positionner la firme comme un partenaire crédible et mobilisateur.

Appuyée par les synergies du réseau Grant Thornton, la pratique poursuit sa progression et offre aux organisations un accompagnement rigoureux, cohérent et créateur de valeur dans un environnement d'affaires en transformation. Ainsi, nous continuons de répondre à notre engagement à titre de signataires de la [Déclaration de la place financière québécoise pour une finance durable](#).

*La Déclaration de la place financière québécoise pour une finance durable est une charte d'engagements des acteurs du secteur financier québécois en faveur d'une finance qui repose sur des principes responsables.

Objectifs de 2026

Propulser nos talents, nos clients et nos communautés dans la quête d'un avenir plus durable guide l'ensemble de notre démarche ESG. En 2026, nous renforcerons notre rôle d'acteur engagé en misant sur l'éducation, les partenariats, la rigueur de nos pratiques et l'intégration des ESG au cœur de notre culture organisationnelle. Plus spécifiquement, nos objectifs sont les suivants :

Proposer une offre de contenus formatifs afin de sensibiliser et d'éduquer davantage notre clientèle et le marché sur les enjeux d'affaires ESG;

Poursuivre notre soutien aux efforts ESG des organisations d'ici par le biais de partenariats porteurs;

Entreprendre les démarches pour obtenir notre première notation EcoVadis;

Intégrer systématiquement la politique d'approvisionnement responsable dans les appels d'offres internes.



Annexe

1. Bilan carbone (sommaire)

Tableau détaillé des émissions

| Catégories d'émissions | T Co2e 2019 redressé | T Co2e 2024 | Écart émissions | Écart en % |
|--|----------------------|-------------|-----------------|---------------|
| Portée 1 – Émissions fugitives | 0,01 | 0,2 | 0,2 | 1900 % |
| Portée 2 – Énergie importée | 23,2 | 20,6 | -2,6 | -11 % |
| Portée 3 – Émissions indirectes | 5576 | 4958 | -618 | -11 % |
| Déplacements | 4353 | 4117 | -236 | -5 % |
| Déplacements pendulaires | 2256 | 1499 | -757 | -34 % |
| Déplacements d'affaires terrestres | 1885 | 2188 | 303 | 16 % |
| Déplacement d'affaires en avion | 212 | 430 | 218 | 103 % |
| Approvisionnement | 992 | 723 | -269 | -27 % |
| Repas | 366 | 251 | -115 | -31 % |
| Papier | 110 | 85 | -25 | -23 % |
| Fournitures de bureau | 464 | 180 | -284 | -61 % |
| Fournitures informatiques | 39 | 198 | 159 | 408 % |
| Microsoft Cloud et Azure | 13 | 9 | -4 | -31 % |
| Matières résiduelles | 244 | 232 | -12 | -5 % |
| Déchets ultimes | 134 | 110 | -24 | -18 % |
| Matières recyclées | 26 | 23 | -3 | -12 % |
| Eaux usées | 84 | 99 | 15 | 18 % |
| Activités de compensation | 0 | -114 | na | na |
| Total | 5612 | 4979 | -633 | -11 % |

**Pour toute question sur ce rapport,
veuillez communiquer avec :**



Gabrielle Drolet

Directrice principale – Marketing et communication externe
Responsable de la RSE
drolet.gabrielle@rcgt.com

rcgt.com/rse



© Raymond Chabot Grant Thornton, 2024, 2025. Tous droits réservés.

« Grant Thornton » fait référence à la marque sous laquelle les sociétés membres de Grant Thornton fournissent des services de certification, de fiscalité et de conseil à leurs clients, et peut aussi désigner une ou plusieurs sociétés membres, selon le contexte. Raymond Chabot Grant Thornton S.E.N.C.R.L. est une société membre de Grant Thornton International Ltd (GTIL). GTIL et les sociétés membres ne constituent pas une association mondiale. GTIL et chacune des sociétés membres sont des entités juridiques indépendantes. Les services professionnels sont offerts par les sociétés membres.