



Rapport d'impact.

2025

Accroître notre impact.
Renouveler nos engagements.

Publié en novembre 2025

Un cheminement axé sur les résultats.

À CCGoodwin Consulting (CCG), une entreprise fondée sur nos valeurs, nous nous engageons à **Faire le bien et à être formidables**. Cet objectif se traduit par un engagement renouvelé à accroître notre impact au sein de nos collectivités, tout en proposant des services de conseil en communication, en marketing et en gestion de calibre international.

Ce rapport marque la prochaine étape de notre démarche de responsabilité sociale car il rend compte des progrès accomplis depuis la publication de notre premier rapport en 2023. Il couvre la période du 1^{er} avril 2023 au 31 mars 2025. Nous y présentons non seulement nos progrès réalisés par rapport aux engagements pris en 2023, mais nous renouvelons et réaffirmons nos engagements pour les deux prochaines années, c'est-à-dire jusqu'au 31 mars 2027. Ces mesures nous permettent d'assurer notre responsabilité et de rester concentrés sur le renforcement de la mise en œuvre de nos objectifs.

Notre équipe est composée de talents chevronnés et de haut niveau provenant de trois provinces, et notre entreprise est détenue et dirigée à 100 pour cent par des femmes du Nouveau-Brunswick. Cultiver une culture d'entreprise forte est primordial chez CCG, qu'il s'agisse de retraites de planification internationales pour l'ensemble de l'équipe, de formation en innovation et en technologies, ou de stratégies et tactiques de mobilisation continue. Nous sommes fiers d'avoir été cités par le *Atlantic Business Magazine* comme l'un des meilleurs employeurs au Canada atlantique en 2023, 2024 et 2025, et que notre fondatrice, Cynthia Goodwin, ait figuré parmi les 50 meilleurs PDG en 2024 et 2025.

En cherchant continuellement à nous perfectionner, notre vision, notre mission et nos valeurs demeurent les piliers de tout ce que nous faisons et de tout ce que nous deviendrons.



Reconnaissance territoriale

Notre siège social est situé sur le territoire ancestral, traditionnel et non cédé des peuples Wolastoqiyik, Mi'gmaw et Peskotomuhkati. Ce territoire est couvert par les Traités de paix et d'amitié, signés avec la Couronne britannique en 1725 et 1726, et nous reconnaissons que les Premières Nations de cette région sont les titulaires et les gardiennes des droits passés, présents et futurs, de ces terres.

Ces traités conclus il y a 300 ans ne prévoyaient pas la cession de terres et de ressources, mais reconnaissaient plutôt les titres fonciers des Wolastoqiyik, Mi'gmaw et Peskotomuhkati et établissaient les règles d'une relation pacifique, harmonieuse et continue entre les nations. Nous sommes tous signataires des traités.

Notre raison d'être.

Faire le bien et être formidables.

CCG s'engage à être un catalyseur de changement positif dans nos collectivités et à fournir à des produits et services de classe mondiale à notre clientèle.



Notre vision

Créer un monde de plus grande empathie, confiance et possibilités.



Notre mission

Autonomiser les gens à devenir de grands leaders en les aidant à écouter, à communiquer, à agir et à inspirer.



Nos valeurs

Leadership, réputation, travail d'équipe, croissance et communauté.

CCG est fière d'avoir été reconnue par *Atlantic Business Magazine* comme l'un des meilleurs lieux de travail au Canada atlantique pour une troisième année consécutive.



Nos normes de durabilité.

Nos efforts en matière de développement durable sont orientés par la norme **ISO 26000 sur les lignes directrices de responsabilité sociale** et par la **Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones** (notamment l'Appel à l'action n° 92 de la Commission de vérité et réconciliation du Canada : les entreprises et la réconciliation). Nous appliquons volontairement ces normes afin d'intégrer la responsabilité sociale à nos valeurs et à nos pratiques d'entreprise, et elle oriente nos projets auprès de notre clientèle.

La norme ISO 26000 sur la responsabilité sociale

Cette norme internationale est le cadre de référence le plus reconnu au monde sur la responsabilité sociale. L'ISO 26000 aide les organisations à optimiser leur contribution au développement durable en s'appuyant sur la mise en œuvre des **17 Objectifs de développement durable (ODD) des Nations Unies**. Bien que l'ISO 26000 permette aux organisations d'évaluer et de gérer efficacement leur responsabilité sociale, il s'agit d'une norme de référence et non d'un instrument de certification

En savoir plus : <https://iso26000sgn.org>



Appel à l'action n° 92 de la Commission de vérité et réconciliation du Canada : les entreprises et la réconciliation

Cette recommandation invite les entreprises à adopter la **Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones** comme cadre de réconciliation, en :

- S'engageant à mener des consultations significatives, à établir des relations respectueuses et à obtenir le consentement des peuples autochtones avant d'entreprendre des projets de développement économique.
- S'assurant que les peuples autochtones aient un accès équitable à l'emploi, à la formation et aux



Source : <https://iso26000sgn.org/iso-26000/about-iso26000/>

possibilités pédagogiques dans le secteur privé, et en veillant à ce que leurs communautés bénéficient de retombées économiques durables à long terme.

- Offrant à la direction et à l'effectif une formation sur l'histoire des peuples autochtones, ainsi qu'une formation axée sur les compétences interculturelles, la résolution de conflits, les droits de la personne et la lutte contre le racisme.

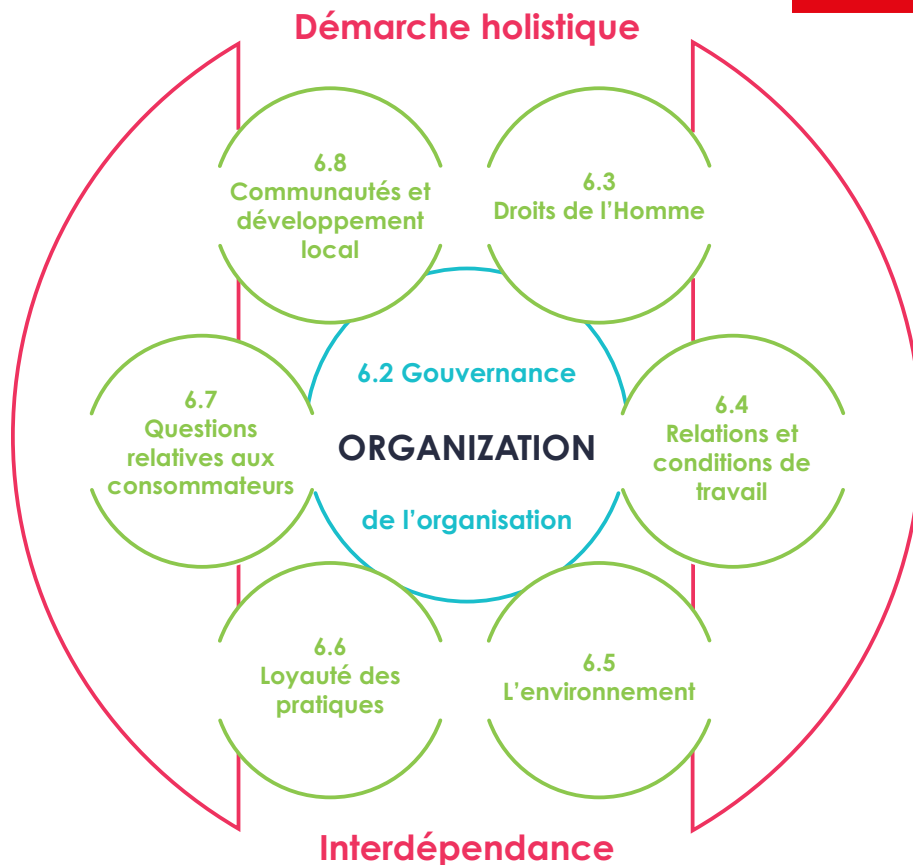
En savoir plus : www.nctr.ca

Nos piliers de durabilité.

Responsabilité sociale : Les 7 questions centrales

Source : iso.org/fr/publication/PUB100259.html

Les chiffres correspondent aux numéros des chapitres de la norme ISO 26000.



Pour concorder avec les thèmes centraux de ce cadre, nos piliers de développement durable comprennent :



Les gens

(Droits de la personne, pratiques de travail, pratiques opérationnelles équitables)

La justice, la déontologie et l'inclusivité sont primordiales pour nous afin de créer un environnement qui favorise la croissance de notre entreprise, de notre clientèle et de nos collectivités.



La prospérité

(Enjeux de consommation, engagement communautaire et développement)

En tant qu'entrepreneurs, nous contribuons à la prospérité économique de nos collectivités, en soutenant et en valorisant d'autres entreprises locales ainsi que les leaders actuels et futurs.



Le climat

(Environnement)

Nous gérons responsablement notre empreinte carbone et nous cherchons activement des façons de minimiser les impacts négatifs, tout en soutenant les organisations qui développent et distribuent des matériaux et des procédés écologiques qui contribuent de façon importante à la santé de la planète.

Notre progrès et nos engagements.

Montants d'argent exprimés en CAD.



Les gens

Droits de la personne, pratiques de travail, pratiques opérationnelles équitables

3 BONNE SANTÉ ET BIEN-ÊTRE



4 ÉDUCATION DE QUALITÉ



5 ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES



8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE



10 INÉGALITÉS RÉDUITES



DOMAINE D'INTÉRÊT	ENGAGEMENTS (EXERCICE 23-25) 1 ^{er} avril 2023 – 31 mars 2025	PROGRÈS (EXERCICE 23-25) 1 ^{er} avril 2023 – 31 mars 2025	ENGAGEMENTS (EXERCICE 25-27) 1 ^{er} avril 2025 – 31 mars 2027
Rémunération totale des employé.es* (Salaires, primes, congés payés, contribution de l'employeur aux avantages sociaux et au REER, tous les frais mensuels et autres frais liés à la technologie et à l'équipement)	<ul style="list-style-type: none"> Aucun objectif fixé concernant la rémunération totale Consolidation du processus d'évaluation annuelle et d'augmentation salariale, qui coïncidera avec la fin de l'exercice (au lieu des dates anniversaires), à compter du 1^{er} avril 2023 Mise en place de cotisation de l'employeur de 5 % au REER en avril 2023 Révision et ajustement de toutes les échelles salariales, en fonction des conditions du marché, d'ici le 31 mars 2024 	<ul style="list-style-type: none"> 3 185 526 \$ versés Introduction d'une contribution de contrepartie de 5 % au REER en avril 2023 Élaboration et communication d'un programme de motivation du personnel élargi au début de 2025 Communication d'une meilleure approche à la planification du travail et la progression des employé.es en début 2025 	<ul style="list-style-type: none"> Maintien, ou surpassement, des conditions du marché par rapport à la rémunération globale Mise en place d'une prime de rendement majorée pouvant atteindre 3 % du salaire en cas de dépassement des objectifs (les primes de base varient de 10 à 15 % du salaire selon le poste) Création d'une prime de service de 5 ans (1 250 \$ par employé à cette date, ainsi que d'autres formes de reconnaissance) Augmentation de 20 % de l'allocation mensuelle pour l'équipement technologique Élaboration de plans de développement personnalisés, incluant des plans de perfectionnement professionnel, pour chaque employé



Les gens

Droits de la personne, pratiques de travail, pratiques opérationnelles équitables



DOMAINE D'INTÉRÊT	ENGAGEMENTS (EXERCICE 23-25) 1 ^{er} avril 2023 – 31 mars 2025	PROGRÈS (EXERCICE 23-25) 1 ^{er} avril 2023 – 31 mars 2025	ENGAGEMENTS (EXERCICE 25-27) 1 ^{er} avril 2025 – 31 mars 2027
Nombre d'employé.es qui ont reçu des primes en plus de leur salaire**	<ul style="list-style-type: none"> 100 % chaque année 	<ul style="list-style-type: none"> 100 % chaque année 	<ul style="list-style-type: none"> 100 % chaque année
Utilisation des congés payés par employé (Minimum de 4 semaines accordé à tous les employé.es par exercice)	<ul style="list-style-type: none"> 100 % utilisés 	<ul style="list-style-type: none"> 98,4 % utilisés 	<ul style="list-style-type: none"> 100 % utilisés
Santé et sécurité des employé.es	<ul style="list-style-type: none"> Maintenir et améliorer le rendement actuel, conformément au nouveau Plan de culture et d'engagement des employé.es de CCG à élaborer Réviser et élargir les politiques de ressources humaines, en collaboration avec l'équipe Offrir de nouveau une formation sur la politique de respect au travail en 2024 Continuer d'offrir le programme d'avantages sociaux dont les coûts sont payés à 50 % par l'entreprise Suite...	<ul style="list-style-type: none"> Élaboration et mise en œuvre du Plan de culture et d'engagement des employé.es de CCG en début 2025 Reprise de la formation sur la politique de respect au travail en décembre 2024 Mise en œuvre du système Function Point pour faciliter la gestion des ressources (à partir de 2024) Suite...	<ul style="list-style-type: none"> Mise à jour et enrichissement des politiques RH, en collaboration avec l'équipe Mise en œuvre finalisée de Function Point pour l'affectation et la planification des ressources affectées aux projets Présentation annuelle de la formation sur la politique de respect au travail Poursuite de la mise en œuvre du Plan de culture et d'engagement des employé.es de CCG Suite...



Les gens

Droits de la personne, pratiques de travail, pratiques opérationnelles équitables



DOMAINE D'INTÉRÊT	ENGAGEMENTS (EXERCICE 23-25) 1 ^{er} avril 2023 – 31 mars 2025	PROGRÈS (EXERCICE 23-25) 1 ^{er} avril 2023 – 31 mars 2025	ENGAGEMENTS (EXERCICE 25-27) 1 ^{er} avril 2025 – 31 mars 2027
Santé et sécurité des employé.es	<ul style="list-style-type: none"> Continuer d'offrir le Programme d'aide aux employé.es (PAE) Continuer d'accorder à chaque employé une prime de 1 500 \$ pour l'achat d'équipement technologique et ergonomique (tous les deux ans) Continuer de mettre en œuvre la politique de remboursement des dépenses et la politique sur la consommation responsable de l'alcool et des drogues Offrir des modalités de travail flexibles et de télétravail à tous les employé.es Assurer notre conformité aux normes de Travail sécuritaire NB 	<ul style="list-style-type: none"> Respect des engagements relatifs aux avantages sociaux, au programme d'aide aux employé.es, au renouvellement du matériel technologique, à la mise en œuvre des politiques, à la flexibilité du travail et à la conformité aux exigences de Travail sécuritaire NB (auto-évaluation) 	<ul style="list-style-type: none"> Les politiques, les pratiques, la communication et les échanges seront toujours privilégiés afin de favoriser la sécurité et le bien-être des employé.es, et ce processus sera évalué par un sondage auprès des employé.es
Rémunération totale des associés*** (Pigistes, consultants indépendants, entreprises partenaires et autres intervenants contribuant à la réalisation des missions clients)	<ul style="list-style-type: none"> Aucun objectif fixé 	<ul style="list-style-type: none"> 203 053 \$ versé 	<ul style="list-style-type: none"> En cours, aucun objectif fixé



Les gens

Droits de la personne, pratiques de travail, pratiques opérationnelles équitables



DOMAINE D'INTÉRÊT

ENGAGEMENTS (EXERCICE 23-25)

1^{er} avril 2023 – 31 mars 2025

PROGRÈS (EXERCICE 23-25)

1^{er} avril 2023 – 31 mars 2025

ENGAGEMENTS (EXERCICE 25-27)

1^{er} avril 2025 – 31 mars 2027

Valeurs et déontologie

- Adoption d'un code de déontologie plus formel, documenté et publié
- Élaboration d'une politique sur l'intelligence artificielle (IA)
- Formalisation d'un processus annuel de collecte de commentaires clients par un tiers, en s'appuyant sur les données de référence établies à l'interne en 2022

- Code de déontologie professionnelle en cours de rédaction et de révision
- Politique d'utilisation de l'IA adoptée en janvier 2024 (mise à jour semestrielle)
- Deux séances de formation sur l'IA organisées avec l'équipe en 2024
- Vérification de la cybersécurité effectuée par un tiers en avril 2024
- Recueil de la rétroaction des clients par un tiers finalisé à la fin de 2024
- Déploiement d'un meilleur processus d'accueil de la clientèle au début de 2025

- Finaliser et mettre en œuvre le code déontologique de l'équipe, en tenant compte des contributions de l'équipe
- Élaborer une stratégie d'IA plus robuste pour l'entreprise (incluant l'actualisation continue des politiques)
- Déployer un programme de formation à l'IA plus structuré et applicable à toute l'équipe
- Poursuivre la mise en œuvre du plan de cybersécurité
- Recueillir la rétroaction des clients externes pour une deuxième phase

Équité, diversité, inclusion et accessibilité (EDIA) et réconciliation avec les peuples autochtones

- 100 % des nouveaux membres de l'équipe ont suivi avec succès le cours sur les peuples autochtones du Canada offert par la University of Alberta (environ 21 heures par personne)

Suite...

- 5 sur 6 nouveaux membres de l'équipe ont terminé le cours sur les peuples autochtones du Canada, et une autre personne est en cours de formation

Suite...

- Maintenir l'engagement de l'équipe à suivre le cours sur les Autochtones du Canada (100 %)
- Réaliser un sondage facultatif sur la diversité au sein de l'équipe (en cours)

Suite...



Les gens

Droits de la personne, pratiques de travail, pratiques opérationnelles équitables



DOMAINE D'INTÉRÊT	ENGAGEMENTS (EXERCICE 23-25) 1 ^{er} avril 2023 – 31 mars 2025	PROGRÈS (EXERCICE 23-25) 1 ^{er} avril 2023 – 31 mars 2025	ENGAGEMENTS (EXERCICE 25-27) 1 ^{er} avril 2025 – 31 mars 2027
Équité, diversité, inclusion et accessibilité (EDIA) et réconciliation avec les peuples autochtones	<ul style="list-style-type: none"> Meilleure compréhension et élargissement de la diversité de notre propre équipe 	<ul style="list-style-type: none"> Nous avons continué à prioriser la diversité et l'inclusion dans la promotion et l'évaluation des candidatures à notre programme annuel de bourses d'études, au recrutement et aux dons communautaires 	<ul style="list-style-type: none"> Offrir au moins une séance de formation d'équipe sur l'équité, la diversité, l'inclusion et l'accessibilité (EDIA) Identifier de nouvelles façons d'améliorer la diversité et l'inclusion dans le cadre de notre programme annuel de bourses d'études, du recrutement et de l'engagement communautaire
Culture et engagement de l'organisation	<ul style="list-style-type: none"> Une évaluation confidentielle effectuée du milieu de travail par un tiers afin d'éclairer le Plan de culture et d'engagement des employé.es de CCG, juin 2023 (participation de l'équipe à 100 %) 	<ul style="list-style-type: none"> Évaluation du milieu de travail effectuée par un tiers durant l'été 2023 Lancement du Plan de culture et d'engagement des employé.es de CCG, articulé autour des piliers suivants : <ul style="list-style-type: none"> Travail valorisant et possibilités d'avancement Outils pour accomplir un excellent travail Cohésion de l'équipe et célébration des succès Rémunération équitable Bien-être des employé.es 	<ul style="list-style-type: none"> Poursuite de la mise en œuvre du Plan de culture et d'engagement des employé.es de CCG Deuxième évaluation du milieu de travail effectuée avec l'aide d'un tiers Reconnaissance par des tiers pour notre culture d'entreprise

Suite...



Les gens

Droits de la personne, pratiques de travail, pratiques opérationnelles équitables



DOMAINE D'INTÉRÊT	ENGAGEMENTS (EXERCICE 23-25) 1 ^{er} avril 2023 – 31 mars 2025	PROGRÈS (EXERCICE 23-25) 1 ^{er} avril 2023 – 31 mars 2025	ENGAGEMENTS (EXERCICE 25-27) 1 ^{er} avril 2025 – 31 mars 2027
Culture et engagement de l'organisation		<ul style="list-style-type: none"> Chaque membre de l'équipe bénéficie d'une journée de perfectionnement professionnel (7,5 heures) par année, en plus de temps accordé pour le travail non facturable L'entreprise a été nommée parmi les meilleurs employeurs du Canada atlantique par le <i>Atlantic Business Magazine</i> au cours des deux exercices de la période visée (et ce, pour la troisième année consécutive) 	

* Comprend la rémunération du propriétaire/PDG. Ne comprend pas les cadeaux d'anniversaire, de félicitations, des fêtes et les cadeaux spéciaux; les récompenses et la reconnaissance entre collègues financées par l'entreprise; les dépenses liées à la formation professionnelle; les frais liés aux conférences annuelles et aux événements; la valeur des congés de maladie et des congés personnels ou autres congés non liés aux vacances; ni le remboursement des dépenses engagées dans le cadre normal des activités.

** Ne comprend pas la propriétaire/PDG, qui ne participe pas au programme de motivation.

*** Ne comprend pas la TVH.



La prospérité*

Enjeux de consommation, engagement communautaire et développement

1 PAS DE PAUVRETÉ



2 FAIM «ZÉRO»



4 ÉDUCATION DE QUALITÉ



5 ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES



10 INÉGALITÉS RÉDUITES



16 PAIX, JUSTICE ET INSTITUTIONS EFFICACES



DOMAINE D'INTÉRÊT

ENGAGEMENTS (EXERCICE 23-25)

1^{er} avril 2023 – 31 mars 2025

PROGRÈS (EXERCICE 23-25)

1^{er} avril 2023 – 31 mars 2025

ENGAGEMENTS (EXERCICE 25-27)

1^{er} avril 2025 – 31 mars 2027

Contributions à la collectivité**

- Don de 15 000 \$ par exercice à des causes communautaires
- Mise en place d'un processus plus formel pour évaluer les contributions en nature

- 38 350 \$ (2023-2025) versés à des causes locales et régionales; se trouvent parmi les bénéficiaires ayant reçu 1 000 \$ ou plus :
 - Centraide Maritimes (25 200 \$)
 - Fondation de l'Hôpital régional de Saint John (5 700 \$)
 - Croix-Rouge canadienne (1 000 \$)
 - First Steps Housing Inc. (1 000 \$)
 - Centre d'éducation Ulnooweg (1 000 \$)
 - Refuges pour sans-abri de Fredericton (1 000 \$)
 - Services à l'enfance et à la famille Mi'gmaq du Nouveau-Brunswick (1 000 \$)
- Services en nature totalisant 30 344 \$ fournis à 5 organismes sans but lucratif

Suite...

- Don en argent d'au moins 40 000 \$ au cours de la période visée (environ 20 000 \$ par exercice)
- Continuer à fournir un soutien en nature en fonction des besoins de la collectivité et des capacités de notre équipe
- Mise en place et formalisation d'un processus d'examen et d'approbation des dons à la collectivité



La prospérité*

Enjeux de consommation, engagement communautaire et développement

1 PAS DE PAUVRETÉ



2 FAIM «ZÉRO»



4 ÉDUCATION DE QUALITÉ



5 ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES



10 INÉGALITÉS RÉDUITES



16 PAIX, JUSTICE ET INSTITUTIONS EFFICACES



DOMAINE D'INTÉRÊT	ENGAGEMENTS (EXERCICE 23-25) 1 ^{er} avril 2023 – 31 mars 2025	PROGRÈS (EXERCICE 23-25) 1 ^{er} avril 2023 – 31 mars 2025	ENGAGEMENTS (EXERCICE 25-27) 1 ^{er} avril 2025 – 31 mars 2027
Contributions à la collectivité**		<ul style="list-style-type: none"> Discours bénévoles présentés à : <ul style="list-style-type: none"> Initiative conjointe de développement économique CCNB Société canadienne des relations publiques Femmes en affaires de l'UNB Professionnels de la gouvernance du Canada UNB Saint John Ignite 	
Programme de bourses d'études de CCG	<ul style="list-style-type: none"> Octroi de 11 000 \$ en bourses d'études à 11 étudiant.es de niveau postsecondaire au Nouveau-Brunswick chaque année, de 2019 à 2023 	<ul style="list-style-type: none"> Octroi de 15 000 \$ en bourses d'études à 15 étudiant.es de niveau postsecondaire au cours de la période visée Doublement du nombre de bourses, soit 10 étudiant.es par année (10 000 \$ au total), à l'occasion du 5^e anniversaire du CCG en 2024 	<ul style="list-style-type: none"> Continuer à octroyer 10 bourses par exercice (d'un montant total d'au moins 10 000 \$) dans le cadre de notre programme phare de dons communautaires



La prospérité*

Enjeux de consommation, engagement communautaire et développement

1 PAS DE PAUVRETÉ



2 FAIM «ZÉRO»



4 ÉDUCATION DE QUALITÉ



5 ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES



10 INÉGALITÉS RÉDUITES



16 PAIX, JUSTICE ET INSTITUTIONS EFFICACES



DOMAINE D'INTÉRÊT	ENGAGEMENTS (EXERCICE 23-25) 1 ^{er} avril 2023 – 31 mars 2025	PROGRÈS (EXERCICE 23-25) 1 ^{er} avril 2023 – 31 mars 2025	ENGAGEMENTS (EXERCICE 25-27) 1 ^{er} avril 2025 – 31 mars 2027
Rôles au sein du conseil d'administration et des comités	<ul style="list-style-type: none"> Bénévolat au sein d'au moins 7 conseils d'administration d'organismes sans but lucratif (postes occupés par les membres de l'équipe) 	<ul style="list-style-type: none"> Environ 10 postes au sein de conseils d'administration ou de comités d'organismes sans but lucratif occupés par des membres de l'équipe : <ul style="list-style-type: none"> 4-H Canada Association canadienne pour la santé mentale (Nouveau-Brunswick) Chambre de commerce de Fredericton Conseil du développement humain Société d'habitation du Nouveau-Brunswick NS Environmental Network Centre de ressource de familles de Saint John Saint John Learning Exchange Chambre de commerce régionale de Saint John Centraide Maritimes 	<ul style="list-style-type: none"> Continuer à offrir un environnement de travail propice à la participation des employé.es à des conseils ou comités communautaires, parfois pendant les heures de bureau***

* Ne comprend pas la part caritative des soupers et des événements.

** Comprend les dons et les promesses de dons.

*** L'objectif chiffré a été annulé, car les activités de conseil d'administration et des comités se déroulent également sur le temps personnel des employé.es.



Le climat

Environnement



DOMAINE D'INTÉRÊT	ENGAGEMENTS (EXERCICE 23-25) 1 ^{er} avril 2023 – 31 mars 2025	PROGRÈS (EXERCICE 23-25) 1 ^{er} avril 2023 – 31 mars 2025	ENGAGEMENTS (EXERCICE 25-27) 1 ^{er} avril 2025 – 31 mars 2027
Conservation et utilisation responsable de l'énergie	<ul style="list-style-type: none"> Poursuivre et chercher des façons d'améliorer notre rendement en matière de conservation et d'utilisation responsable de l'énergie 	<ul style="list-style-type: none"> Poursuite de la politique de covoiturage Poursuite des pratiques visant à simplifier les exigences technologiques de l'équipe Poursuite du modèle de télétravail 	<ul style="list-style-type: none"> Élaboration de lignes directrices pour la gestion responsable des événements afin d'aider les clients à identifier et à atteindre leurs objectifs de développement durable liés à leurs principaux événements (par exemple, matériaux, articles promotionnels, déplacements, approvisionnement local, etc) Poursuite de la mise en œuvre des politiques et pratiques existantes dans une optique d'amélioration continue
Compensation de l'empreinte carbone	<ul style="list-style-type: none"> Étendre la politique de compensation carbone pour couvrir les déplacements terrestres liés au travail (kilométrage, location, autopartage) à compter du 1^{er} avril 2023 	<ul style="list-style-type: none"> En 2023-2025, détourné 8 816 tonnes de carbone liées aux déplacements aériens et terrestres par le biais de Planetair 	<ul style="list-style-type: none"> Continuer à suivre et à compenser les émissions de carbone liées aux voyages aériens et terrestres grâce à un programme tel que Planetair



Le climat

Environnement



7 ÉNERGIE PROPRE
ET D'UN COÛT
ABORDABLE



9 INDUSTRIE,
INNOVATION ET
INFRASTRUCTURE



11 VILLES ET
COMMUNAUTÉS
DURABLES



12 CONSOMMATION
ET PRODUCTION
RESPONSABLES



13 MESURES RELATIVES
À LA LUTTE CONTRE
LES CHANGEMENTS
CLIMATIQUES

DOMAINE D'INTÉRÊT

ENGAGEMENTS (EXERCICE 23-25)

1^{er} avril 2023 –
31 mars 2025

PROGRÈS (EXERCICE 23-25)

1^{er} avril 2023 –
31 mars 2025

ENGAGEMENTS (EXERCICE 25-27)

1^{er} avril 2025 –
31 mars 2027

**Projets-clients
responsables
et leadership
éclairé en matière
environnementale
(énergies
renouvelables,
technologies
propres, etc.)**

- Poursuite des projets énergétiques respectueux de l'environnement et en accord avec nos valeurs
- Recherche d'au moins une autre occasion de bénévolat au sein d'un conseil d'administration ou d'un comité dans le secteur de l'énergie et/ou dans des secteurs connexes

- Adhésion au à la Grappe énergétique du Nouveau-Brunswick (depuis 2025)
- Soutien des projets d'énergie renouvelable, d'économie d'énergie et/ou de technologies propres auprès de cinq clients du Nouveau-Brunswick

- Recherche de nouveaux clients dans le domaine des énergies renouvelables ou des technologies propres, ainsi que des projets et événements connexes
- Engagement bénévole au sein de conseils d'administration ou de comités dans le secteur des énergies renouvelables et/ou des domaines connexes

Impact cumulatif : indicateurs clés 2019-2025

DOMAINE D'INTÉRÊT

TOTAL DE LA FONDATION JUSQU'À LA FIN DE L'EXERCICE 2024-2025

1^{er} juillet 2019 –
31 mars 2025

Rémunération totale des employé.es*

(salaires, primes, congés payés, contributions de l'employeur aux avantages sociaux et au REER, tous les frais mensuels et autres frais liés à la technologie et à l'équipement)

5 851 125 \$

Rémunération totale des partenaires**

(Pigistes, consultant.es indépendant.es, entreprises partenaires et autres intervenants contribuant à la réalisation des projet clients)

797 078 \$

Contributions à la collectivité***

65 112 \$

Programme de bourses d'études CCG

26 000 \$
(à 26 étudiant.es du
Nouveau-Brunswick)

* Comprend la rémunération du propriétaire/PDG. Ne comprend pas les cadeaux d'anniversaire, de félicitations, des fêtes et les cadeaux spéciaux; les récompenses et la reconnaissance entre collègues financées par l'entreprise; les dépenses liées à la formation professionnelle; les frais liés aux conférences annuelles et aux événements; la valeur des congés de maladie et des congés personnels ou autres congés non liés aux vacances; ni le remboursement des dépenses engagées dans le cadre normal des activités.

** Ne comprend pas la TVH.

*** Comprend les dons et les promesses de dons. Ne comprend pas la part caritative des soupers et des événements ni la valeur des contributions en nature.

Renseignements supplémentaires.

DOMAINE D'INTÉRÊT	PROGRÈS (2019-2023)	PROGRÈS (2023-2025)
Total travail équivalent temps plein	12 postes	13 postes
Nombre d'employé.es (pigistes, entrepreneurs indépendants et partenaires dans la réalisation de projets-clients)	56	18
Nombre de clients	57	53
Pourcentage des revenus provenant de l'extérieur du Nouveau-Brunswick	31,3 %	20,5 %
Propriétaire de l'entreprise	Cynthia Goodwin (100 %)	Cynthia Goodwin (100 %)
Siège social	Quispamsis, N.-B.	Quispamsis, N.-B.
Empreinte communautaire	<ul style="list-style-type: none"> • Saint John, N.-B. • Rothesay, N.-B. • Grand Bay-Westfield, N.-B. • Fredericton, N.-B. • Oromocto, N.-B. • Gagetown, N.-B. • Centreville, N.-B. • Halifax, N.-É. 	<ul style="list-style-type: none"> • Saint John, N.-B. • Rothesay, N.-B. • Grand Bay-Westfield, N.-B. • Fredericton, N.-B. • Oromocto, N.-B. • Gagetown, N.-B. • Centreville, N.-B. • Halifax, N.-É. • Dartmouth, N.-É. • Ottawa, ON

Nous sommes reconnaissants à notre équipe, nos clients, nos partenaires et nos collectivités pour leur soutien indéfectible.
C'est grâce à vous que notre impact est possible.

Veuillez nous faire part de vos questions, suggestions ou commentaires concernant ce rapport à ccgimpact@ccgoodwin.ca

