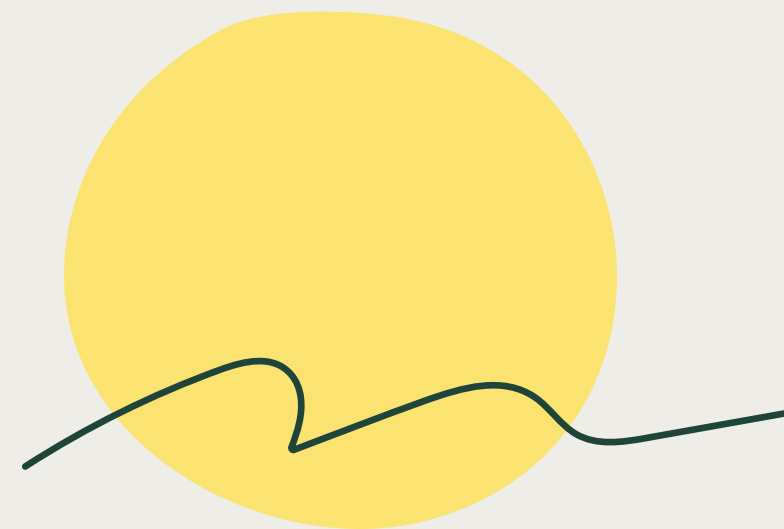
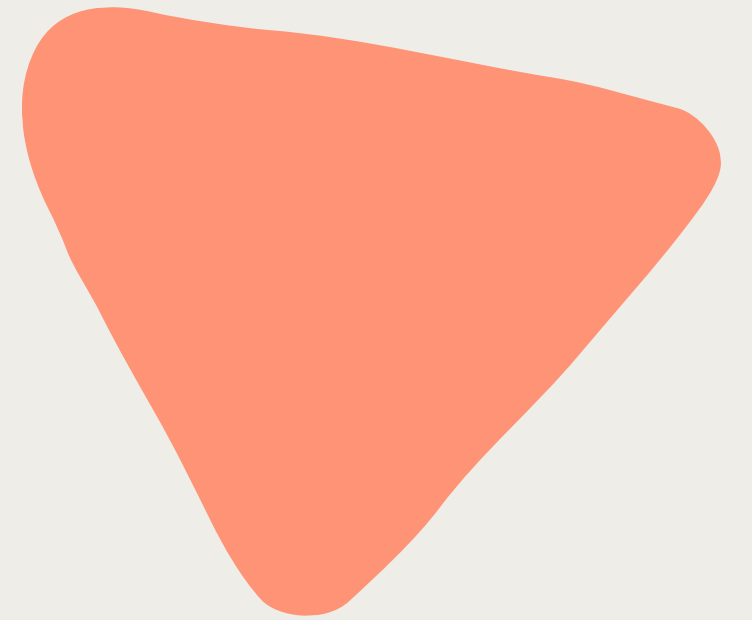


Rapport d'impact 2025

Trouver l'opportunité parmi les défis

Plànk



1	Re-bonjour!
4	Personnes
7	Responsabilité
11	Générosité
13	2026 et au-delà

Re-bonjour!

En 2025, nous avons été mis à l'épreuve comme jamais auparavant. Le secteur s'est « enlisé » pour de nombreuses agences, et cette situation a duré une bonne partie de l'année. Les décisions que cela nous a imposées n'ont pas été faciles à prendre. Nous avons fait des choix dont nous sommes fiers et d'autres que nous aurions fait différemment, avec le recul. Malgré tout, nous les avons pris avec le plus grand soin possible, et nous les assumons pleinement.

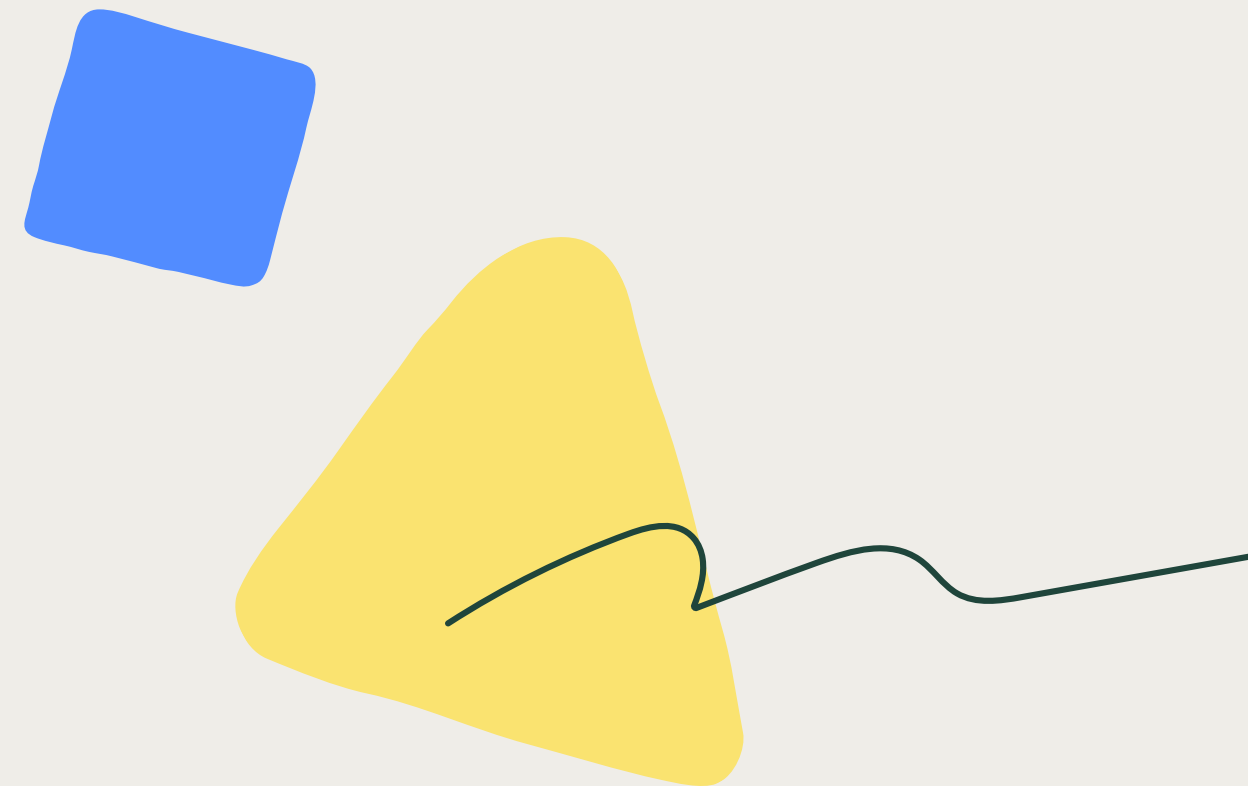
Ce qui est resté inchangé tout au long de cette période, c'est la vision que nous avons pour Plank : une entreprise qui pense en termes d'années, et non de trimestres, et qui traite les personnes qui l'entourent – nos collègues, nos clients et nos partenaires – avec honnêteté et bienveillance. C'est beaucoup plus facile à dire lorsque les affaires vont bien. L'année 2025 nous a donné l'occasion de vérifier si nous étions réellement sincères.

C'est aussi facile de perdre de vue tout le travail extraordinaire que nous avons accompli. Nous avons réalisé des projets significatifs, continué à apprendre et à nous améliorer en équipe, et gagné la confiance de clients qui se sont appuyés sur notre expertise. Nous avons continué à redonner à la communauté, à représenter notre secteur et à défendre le Web éthique auquel nous croyons.

Ce rapport est un compte rendu de l'année 2025 : le travail, les résultats, et la réalité qui se cache derrière. Nous n'avons pas cherché à retenir seulement les meilleurs moments, et ce rapport n'a pas pour but d'impressionner qui que ce soit. Il existe parce que nous croyons en la transparence et que nous nous efforçons de la mettre en pratique; de plus, un rapport d'impact n'a de sens que si l'on est prêt à faire preuve d'honnêteté.



Steve Bissonnette
VP et Directeur général, Plank



Entreprise fièrement certifiée B Corp depuis 2022

Plank est fière d'avoir obtenu le renouvellement de sa certification en 2025

Notre note est passée de **93,6** (2022) à **95,6** (2025)

- Cette constance sur une période de trois ans prouve que nous avons bien mené le processus de certification
- Une amélioration majeure a été observée dans le domaine de la gouvernance : éthique et transparence, ce qui s'inscrit dans le contexte d'une année difficile et d'une plus grande ouverture avec l'équipe quant à la voie à suivre. Il y a encore beaucoup de choses que nous aurions pu mieux faire, et nous espérons que cela se reflétera lors de la prochaine certification en 2028.

Le fait de passer par ce processus nous a permis de réévaluer la situation de l'entreprise.

Nous avons été certifiés selon les normes 1.6. Il est important de noter que depuis, BCorp utilise les normes 2.0. Plank a l'intention de se faire re-certifier selon **les nouvelles lignes directrices en 2028.**



3 points importants

1

Une équipe réduite

Nous avons dû mettre à pied 4 personnes le 27 octobre 2025. Nous avons passé les 18 mois précédents à tenter d'éviter cette situation, en utilisant le filet de sécurité de Plank pour préserver l'intégrité de l'équipe pendant une période très difficile pour l'ensemble du secteur. Nous continuons d'aider les personnes concernées en leur offrant des conseils, du soutien et des références. Nous avons abordé ce sujet plus en détail ici : [how a B Corp can handle layoffs \(version anglaise seulement\)](#).

2

Changement d'exercice financier

L'année 2025 a été notre premier exercice financier complet aligné sur l'année civile. Cela complique quelque peu l'établissement des rapports, car nous avons auparavant un exercice partiel de cinq mois, du 1er août 2024 au 31 décembre 2024.

3

L'impact de l'IA

Toutes les conversations sur les outils d'IA en 2025 ont été imprégnées d'incertitude, d'enthousiasme et de potentiel. Plank a consacré beaucoup de temps à évaluer, à se former et à discuter de l'impact de ces outils avec notre équipe et nos clients. Au printemps 2025, lors de notre rassemblement annuel des employés (PAW), nous avons présenté notre approche centrée sur l'humain, que nous avons continué à améliorer tout au long de l'année. Il nous a été utile d'examiner l'impact de l'IA sous le prisme des piliers de notre certification B Corp. La principale tâche qui nous reste à accomplir : examiner notre code d'éthique (Collectif Web Éthique) et réévaluer ces lignes directrices à la lumière de l'impact de l'IA.



**Lire notre
politique en
matière d'IA
2026**

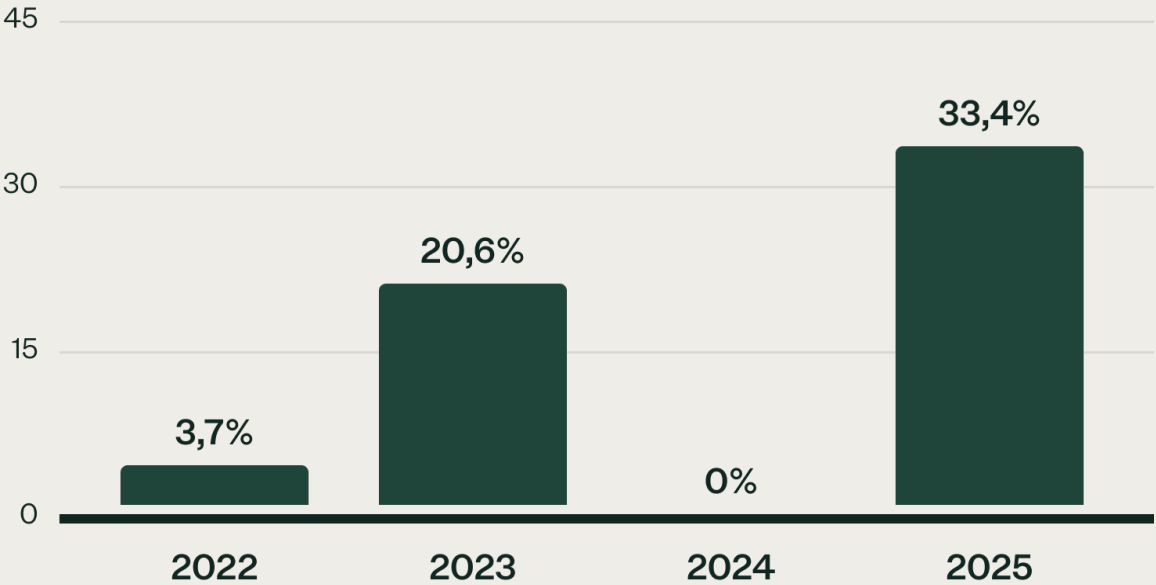
Personnes



Notre équipe

Nous sommes fiers de la façon dont notre équipe a su s'adapter pour relever les défis.

Taux de roulement



Notre équipe est passée de 27 à 21 membres, à la suite de 2 départs et 4 licenciements. C'est impossible de minimiser l'impact sur l'entreprise, puisque notre équipe a perdu 20% de ses effectifs. Nous avons consacré beaucoup de temps, vers la fin de 2025, à rééquilibrer la charge de travail, à soutenir ceux qui devaient assumer des tâches supplémentaires et à discuter avec l'équipe de l'impact global.

Tous les changements ont été mis en œuvre de la façon la plus humaine possible. Des conversations directes, un soutien prolongé pour toutes les personnes touchées. Des discussions internes claires et transparentes sur le pourquoi du comment, et des plans détaillés à long terme pour nous remettre sur la bonne voie.

Au cours de l'année 2025, quelques employés ont pris un congé parental. Nous avons géré avec soin les absences de longue durée, en équilibrant la charge de travail, en communiquant clairement et de manière constructive avec ces employés pendant leur absence, et en tenant compte du stress supplémentaire que ces nouvelles responsabilités familiales pouvaient leur causer.

En 2025, nous avons revu notre façon de gérer les congés en privilégiant la générosité et sans réduire quoi que ce soit. Nous avons ajouté quelques jours fériés supplémentaires (afin d'harmoniser les équipes à distance à travers le Canada), mis en place des processus clairs et favorisé la transparence concernant les responsabilités de chaque équipe (nous savons à qui nous adresser, quelles sont les étapes à suivre, les délais, etc.). Nous avons veillé à ce que nos systèmes, tels que ceux des RH et de suivi du temps de travail, soient plus clairs et plus faciles à utiliser. Nous avons également apporté des changements majeurs à la façon dont Plank gère les congés non utilisés ou reportés, en veillant là encore à ce qu'aucun employé ne perde d'avantages sociaux ou de salaire parce qu'il n'a pas pu prendre ses congés dans un certain délai.

Notre événement annuel de reconnaissance des employés (PAW) a été devancé afin de mieux espacer les occasions où nous pouvions nous voir en personne. L'édition 2025 comprenait une journée de hackathon interne, des activités sociales, une visite guidée historique à pied d'un quartier voisin animée par un client de Plank, ainsi que de nombreux repas conviviaux.

RH, diversité, équité et inclusivité

Formation et perfectionnement professionnels

Nous avons tout de même trouvé le temps de nous former sur divers sujets, notamment l'animation, les langues, les compétences en gestion de projet et l'analyse de données.

Plank a continué d'offrir à plusieurs employés l'accès à des ressources de coaching et de mentorat.

Au total, nous avons investi 25 000 \$ en formation, en intégration et en coûts liés aux ressources.

Engagement en faveur de la diversité et de l'inclusion

Nous n'avons pas été en mesure de soutenir financièrement QueerTech en 2025; notre équipe devait être notre priorité.

Nous avons intégré une partie du travail réalisé précédemment à nos processus :

- Poursuite de l'accent mis sur des pratiques d'embauche diversifiées et inclusives, notamment en ce qui concerne la gestion des candidats dans notre SIRH
- Meilleur soutien en matière de santé mentale et physique grâce à nos avantages sociaux — augmentation de la couverture pour les deux
- Poursuite de l'accent mis sur l'accessibilité et l'inclusion dans les projets

Nos réunions régulières ont été suspendues en raison de l'absence de nouvelles initiatives.

RÉPARTITION PAR GENRE AUX POSTES DE DIRECTION

PROPRIÉTAIRES

100% Homme

DIRECTEURS

50% Femme

50% Homme

CHEFS D'ÉQUIPE

50% Femme

50% Homme

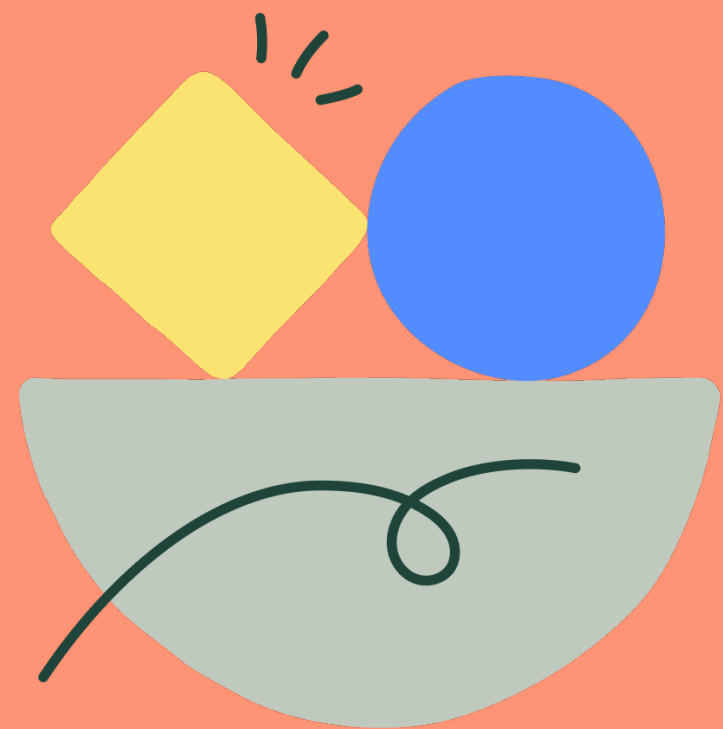
RÉPARTITION PAR GENRE

50% Femme

45% Homme

5% Non binaire

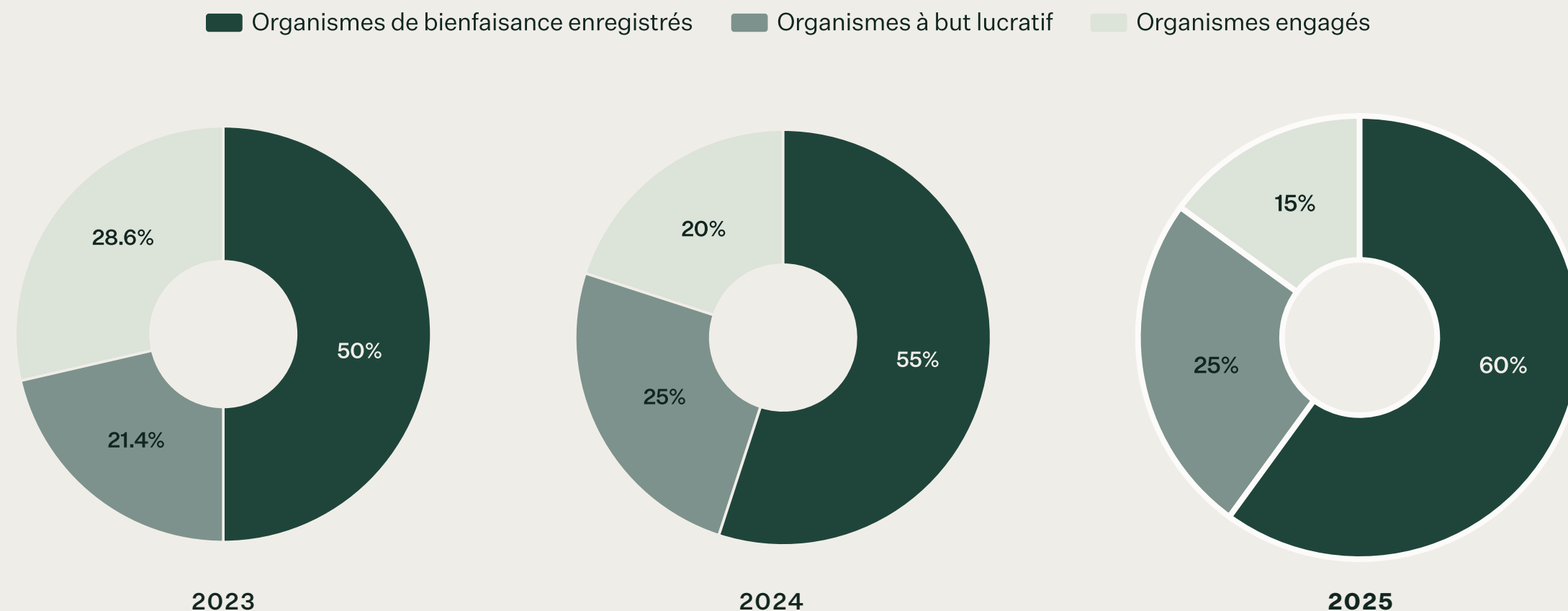
Responsabilité



Notre mission reste ancrée dans la réussite et le bien-être des organisations avec lesquelles nous collaborons. En 2025, nous avons fièrement collaboré avec 20 organisations dans le cadre de nombreux projets qui ont fait avancer des causes qui nous tiennent à cœur.

Notre objectif pour 2025 était de continuer à travailler principalement avec des organismes sans but lucratif et axés sur une mission, et d'accroître nos collaborations avec des entreprises certifiées B Corp.

Compte tenu du ralentissement économique général, nous avons eu de la difficulté à atteindre cet objectif. De nombreux organismes axés sur une mission ont été confrontés à l'incertitude ainsi qu'à des délais ou à des réductions de financement.

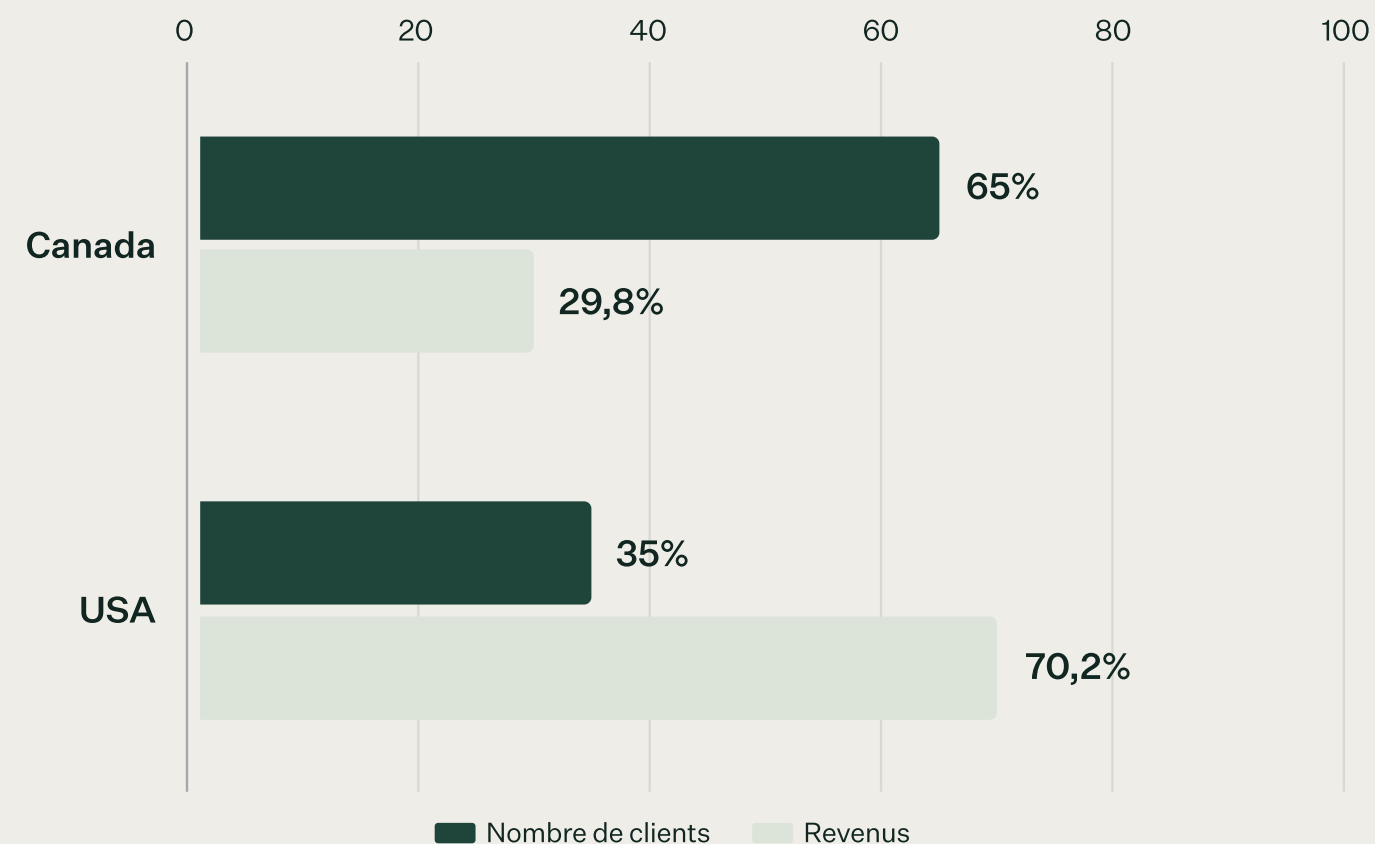


Investir au Canada

En 2025, nous avons constaté une augmentation des opportunités d'affaires et des projets au Canada. Alors que les questions tarifaires et commerciales faisaient quotidiennement la une des journaux, de nombreuses entreprises canadiennes se sont d'abord tournées vers des agences locales. Plank a toujours compté un grand nombre de clients américains et nous n'avons pas l'intention de changer cela, mais il était formidable de constater cette vague de collaboration entre Canadiens. Nous sommes heureux d'en faire partie, notamment dans le cadre de projets comme le Sentier Transcanadien, la SPCA de l'Ontario et notre collaboration continue avec Historica Canada, pour n'en nommer que quelques-uns.



En 2025, 35 % de nos clients provenaient des États-Unis, mais représentaient 70 % de nos revenus.



Autres enjeux qui nous tiennent à cœur

Partenariats équitables

Nous continuons d'élargir notre réseau de partenariats, notamment en entretenant d'excellentes relations avec des partenaires spécialisés en design, DevOps et Salesforce.

Au cours de cette année difficile, nous avons commencé à envisager le recours à de la main-d'œuvre contractuelle et à réfléchir à la manière dont cela pourrait s'intégrer à notre entreprise, à nos processus et à nos valeurs. Nous nous engageons à offrir une rémunération équitable et d'excellentes conditions de travail à nos partenaires.

Environnement

Nous avons malheureusement dû mettre de côté nos objectifs de neutralité carbone pour 2025, car il était plus important, compte tenu du peu de temps dont nous disposions, d'assurer la viabilité de notre entreprise et de préserver le plus grand nombre d'emplois possible au sein de notre équipe. Nous réexaminons cette question en vue de 2026.

Nous avons maintenu notre engagement de réduire les déchets, de limiter les déplacements non essentiels et de diminuer notre impact sur l'environnement en choisissant de meilleurs fournisseurs, produits et services.

L'IA

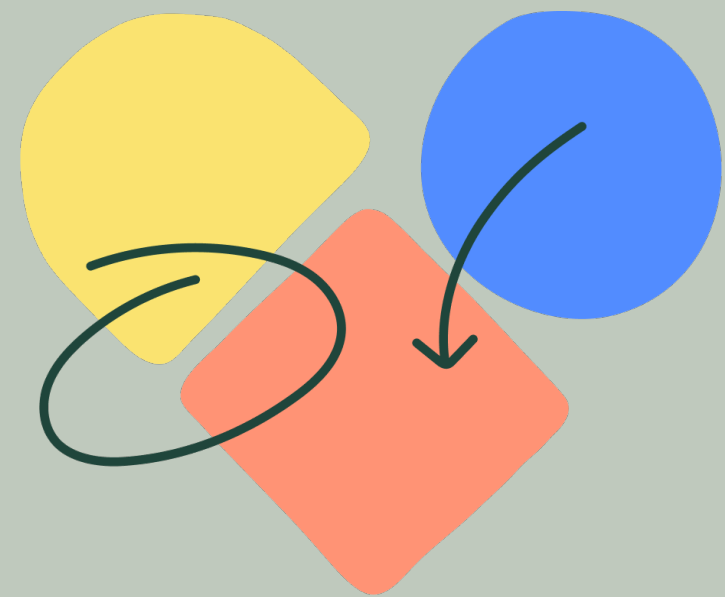
Comme nous l'avons déjà mentionné, l'IA a joué un rôle important dans notre démarche responsable en 2025. Il a été difficile de concrétiser les retombées à long terme de notre planification en matière d'IA.

Nous avons consacré beaucoup de temps à sensibiliser nos clients et notre équipe à la manière dont ces outils peuvent et devraient être utilisés. Le référencement naturel (SEO), l'accessibilité, les tests, la génération de contenu et les pratiques de codage ont influencé en partie notre façon d'aborder l'année 2025.

Le contexte semblait changer chaque semaine, sans véritable stabilité sur laquelle fonder une politique. Comme nous anticipons des changements constants et une accélération du secteur dans un avenir proche, nous avons élaboré une nouvelle politique au début de 2026.

Au cours de PAW (Plank Appreciation Week) 2025, nous avons tenu notre première grande discussion d'équipe sur l'impact de l'IA sur notre entreprise, nos clients et notre avenir. Nous avons constaté de nombreux points communs au sein de l'équipe concernant nos valeurs fondamentales, et nous nous sommes engagés à écouter tous les points de vue et à respecter autant que possible les choix individuels de chacun.

Générosité



Redonner à la communauté



Établir des relations solides et redonner à la communauté, ce sont deux choses essentielles à la mission de Plank. Nous nous efforçons de nous engager de manière à respecter nos valeurs et à générer un impact positif.

Les trois principaux axes de notre engagement en 2025

Le nombre de nos paquets open source est passé à 30. Il s'agit là d'un effort auquel nous accordons une grande importance. Plank bénéficie chaque jour de l'open source mis à disposition par d'innombrables autres acteurs, et nous ressentons le besoin de redonner à cet écosystème.

Comme les années précédentes, nous avons consacré une quantité considérable de temps de bénévolat et de fonds à Carolyn's Community dans le cadre de deux événements annuels : la collecte de jouets de Noël et, pendant PAW avec une journée consacrée à la collecte et à l'assemblage de plus de 100 sacs-repas destinés aux personnes dans le besoin à Montréal.

L'un de nos développeurs a aussi poursuivi son engagement de longue date auprès du concours CRC Robotics, auquel il a participé dans le cadre de notre programme de « journées de bénévolat ». Ce concours est un événement multidisciplinaire qui encourage les élèves à concevoir et à construire des robots, à créer des sites Web, des vidéos et des kiosques, et même à produire des vidéos didactiques. Il offre à tous les participants une occasion unique d'apprendre quelque chose de nouveau.

[Découvrez les moments forts.](#)

2026 et au-delà



Lorsque tout va bien, ce n'est pas si difficile de diriger avec empathie et compassion. Avec un état d'esprit axé sur l'abondance, c'est facile d'être positif, généreux et fidèle à ses valeurs. C'est dans les moments difficiles que l'on voit vraiment si une organisation est à la hauteur de ses valeurs. En 2025, les choses ne se sont pas déroulées comme nous l'avions espéré ou prévu, et c'est notre façon de réagir qui a démontré notre engagement envers nos valeurs.

En jetant un regard sur cette année et sur les années à venir, je me sens plus enthousiaste que jamais à l'égard de notre secteur, de nos partenaires, de nos clients et de mes collègues. Il est clair que de nombreuses opportunités s'offrent à tous dans notre domaine.

- Bien que l'avenir des dirigeants d'agences numériques soit marqué par de nombreuses incertitudes face à l'IA, nous nous concentrons sur la manière dont ces outils nous permettront d'offrir un meilleur travail à nos clients.
- En continuant à nouer de nouveaux partenariats avec d'autres agences, des travailleurs autonomes et des spécialistes de divers domaines, nous serons en mesure de produire des réalisations encore plus innovantes.
- Nous sommes fiers des nombreuses collaborations à long terme et à forte valeur ajoutée que nous entretenons avec nos clients actuels, et nous avons hâte de nouer de nouvelles relations cette année.
- Le dévouement dont notre équipe a fait preuve envers Plank, dans les bons comme dans les mauvais moments, témoigne de sa force de caractère et de sa capacité à incarner nos valeurs au quotidien.

Même si le monde de 2026 et au-delà peut sembler difficile, imprévisible et incertain, nous sommes fiers que Plank demeure un milieu où chacun peut accomplir un travail significatif au sein d'une culture fondée sur la compassion.

Merci,



Warren Wilansky
Président & Fondateur, Plank

Nous avons très hâte à la suite et nous vous remercions de tout cœur pour votre soutien.



Plànk

plank.co



En 2022, notre imprimante a officiellement pris sa retraite. Offrez un repos bien mérité à la vôtre et lisez ce rapport en version numérique.