RAPPORT DE
DÉVELOPPEMENT DURABLE

★ ★ ★ ★ ★

Ensemble pour un avenir durable

Rapport couvrant l'année 2024

Horizon 2030

ABS

TABLE DES MATIÈRES

AVANT-PROPOS

Mot de la direction / Engagement 3
Présentation du comité de développement durable 4
Profil de Groupe ABS 5

RAPPORT 2024

Introduction 8
ODD de l'ONU 9
Principaux faits saillants de la période 10
Objectifs et cibles 11

VISION

Vision / Priorités - Horizon 2030 18

AVANT-PROPOS

AVANT-PROPOS

AVANT-PROPOS

MOT DE LA DIRECTION ENGAGEMENT

Chez Groupe ABS, nous comprenons notre responsabilité envers l'environnement, la société et les générations futures. Nous reconnaissons que nos actions ont un impact significatif sur le monde qui nous entoure, et nous nous engageons à agir de manière responsable et durable dans toutes nos activités.

Depuis plusieurs années déjà, nous nous engageons à intégrer les principes du développement durable dans toutes nos décisions et pratiques commerciales. Cet engagement s'est traduit dans les dernières années par plusieurs actions orientées à réduire notre impact en tant que citoyen corporatif. En 2023, la politique de développement durable a été mise à jour pour correspondre davantage à notre vision et à nos objectifs.

Nous réitérons le développement durable comme une valeur fondamentale de l'entreprise et souhaitons continuer d'avancer sous le thème **« ENSEMBLE POUR UN AVENIR DURABLE »**.

Outre l'environnement qui est une sphère importante de notre démarche de développement durable, nous nous assurons d'avoir aussi un impact positif sur la société et nos communautés locales, notamment par notre investissement dans la Fondation du Petit Génie.

Groupe ABS est fière d'être une entreprise ayant à cœur l'inclusion et la diversité culturelle parmi ses employés. Notre communauté représente plus de 40 nationalités différentes. De plus, Groupe ABS s'engage à être équitable envers ses employés quant à l'accès à l'emploi, aux promotions et aux formations, et ce, indépendamment de leur culture, leur nationalité, leur sexe et leur orientation sexuelle. Nous avons toujours valorisé la compétence et le travail assidu lors de nouvelles nominations au sein de l'entreprise, et nous continuerons dans cette voie.

PLACER LE DÉVELOPPEMENT DURABLE AU CŒUR DE NOS ACTIONS, C'EST NOTRE ENGAGEMENT.

PRÉSENTATION DU COMITÉ DE DÉVELOPPEMENT DURABLE (CDD)

Afin de concerter les efforts et orienter davantage les actions vers l'atteinte des objectifs corporatifs en termes de développement durable, Groupe ABS a mis en place un comité de développement durable (CDD) en 2018. Le CCD a évolué et avancé dans le même sens que la conscience collective en lien avec l'importance de réduire notre impact, autant par des gestes individuels que collectifs. Les actions de l'entreprise sont réalisées en fonction de cette prise de conscience collective et orientées en fonction des enjeux actuels.

OBJECTIFS DU CDD

Le CDD travaille de concert avec la Direction et les employés afin de proposer et mettre en place des idées d'optimisation qui permettront la réduction de notre empreinte écologique sur la société. Bien qu'il y ait un mouvement populaire d'emboîter le pas au niveau du développement durable, notre comité priorise les idées qui auront des impacts concrets, mesurables et qui s'alignent avec les orientations de notre organisation.

Globalement, le Comité vise à :

1. **Réduire l'impact de nos activités sur l'environnement (chantier, laboratoire et bureau)**
2. **Stimuler l'implication dans la communauté en mobilisant les employés**
3. **Sensibiliser l'ensemble des employés autour du thème « Chaque petit geste compte »**
4. **Travailler en collaboration avec la Direction afin de fixer des cibles à atteindre et des objectifs réalisables dans les prochaines années.**

COMPOSITION DU CDD

Ayant à cœur les questions environnementales et d'équité sociale, le CDD est formé d'employés ayant un attrait et une volonté de changement et d'amélioration au sein même de l'entreprise. De ce fait, la complémentarité de ceux-ci de par leurs expériences et connaissances leur permet d'arriver avec des solutions et des opportunités d'amélioration au niveau du développement durable à travers toutes les sphères de l'entreprise, que ce soit au niveau du chantier, du laboratoire ou encore dans les bureaux.

Nous sommes fiers de contribuer à adresser les questions de durabilité au sein de l'entreprise et de trouver des solutions pour devenir un meilleur citoyen corporatif.

- Vicky Messier
  Directrice principale - Communication et Marketing
- Jean-Sébastien Girard-Cartier, ing.
  Gestionnaire d'équipe - Géosciences
  Directeur de projets - Environnement
- Audrey-Rose Leclerc, ing.
  Chargée de projets - Environnement
- Martin Tougas, ing.
  Représentant du Comité de direction

Nous contacter :
durable@groupeabs.com

PROFIL DE GROUPE ABS

QUI SOMMES-NOUS

Groupe ABS est motivé par l'innovation et déterminée à assurer la pérennité des ouvrages construits. Nous sommes engagés à offrir à nos partenaires une expérience privilégiée, des services intégrés en ingénierie et à préserver les intérêts des générations futures.

VUE D'ENSEMBLE

1993	Fondation
> 600	Employés
10	Places d'affaires à travers le Québec
1	Place d'affaires en Ontario
2	Filiales dans des domaines complémentaires

ABS EXPLORA-SOL

TechnoRem

VISION

Nous voulons être la référence de notre industrie grâce à notre engagement en faveur de l'excellence opérationnelle et de l'innovation. Nous positionnons la relation client, le bien-être de nos employés et le développement de nos talents au cœur de notre stratégie d'entreprise.

Nous poursuivons notre développement en étant à l'écoute des besoins de nos parties prenantes et en misant sur le respect de nos valeurs et de notre responsabilité sociale.

NOS FONDATIONS

- **Bien-être et bonheur des employés**
- **Culture d'excellence**
- **Développement durable**
- **Innovation et technologies**

Nous sommes guidés par des valeurs fondamentales qui nous motivent à atteindre nos objectifs selon un mode de gouvernance centré sur nos employés, nos clients et l'impact de nos décisions sur l'environnement et la société. Nous sommes convaincus que notre succès dépend de notre capacité à cultiver un environnement de travail qui valorise l'esprit d'équipe, le respect et l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle pour nos employés. Nous nous engageons à promouvoir ces valeurs en adoptant une approche d'amélioration continue et en intégrant les technologies les plus avancées pour rehausser l'expérience client et offrir à nos employés un environnement de travail dynamique et performant qui favorise leur bien-être.

PROFIL DE GROUPE ABS

MARCHÉS

Répondre aux besoins de nos clients en cherchant avec eux des solutions économiques et garantes de la sécurité et de la pérennité des ouvrages qu'ils construisent a toujours été, et demeurera une priorité pour Groupe ABS.

EXPERTISES

- INGÉNIERIE DES MATÉRIAUX
- GÉOTECHNIQUE
- MÉTALLURGIE
- ENVIRONNEMENT
- SCIENCE DU BÂTIMENT
- GÉOPHYSIQUE
- HYGIÈNE INDUSTRIELLE
- MÉCANIQUE DES ROCHES
- LABORATOIRE
- GÉOMATIQUE

Nos principaux marchés

INFRASTRUCTURES PUBLIQUES

Projets d'infrastructures publiques qui fournissent des installations et des ouvrages nécessaires à une collectivité. Cela peut aller des bâtiments publics, tels que les écoles et les bibliothèques, aux travaux de voirie et d'approvisionnement en eau.

IMMOBILIER ET SECTEUR INDUSTRIEL

Projets de construction de bâtiments résidentiels et commerciaux, ainsi que tous les services destinés au marché industriel.

ÉNERGIE ET RESSOURCES NATURELLES

Travaux liés à la production et à la distribution d'énergie, ainsi qu'à l'exploitation, la transformation et le contrôle des ressources naturelles.

TRANSPORT

Projets de transport, allant des routes et autoroutes aux projets structurants de transport, aux voies maritimes et aux installations portuaires et aéroportuaires.

PROFIL DE GROUPE ABS

Groupe ABS figure parmi le top 25 des plus grandes firmes d'ingénierie du Québec présenté par le journal Les Affaires (11e rang depuis 2021).

AFG - GRANDS PRIX DU GÉNIE-CONSEIL QUÉBÉCOIS 2022

Lors de la 20e édition des Grands Prix du génie-conseil québécois, événement présenté par l'Association des firmes de génie-conseil - Québec (AFG), Groupe ABS a remporté les deux prix suivants :

Catégorie : Géotechnique et ingénierie des matériaux

› Lauréat : Groupe ABS
› Projet : Nouvel édicule et lien piétonnier Vendôme
› Client : Société de transport de Montréal

Catégorie : Mentor.e de l'année en génie-conseil

› Lauréat : Robert Marier, géo. - Groupe ABS

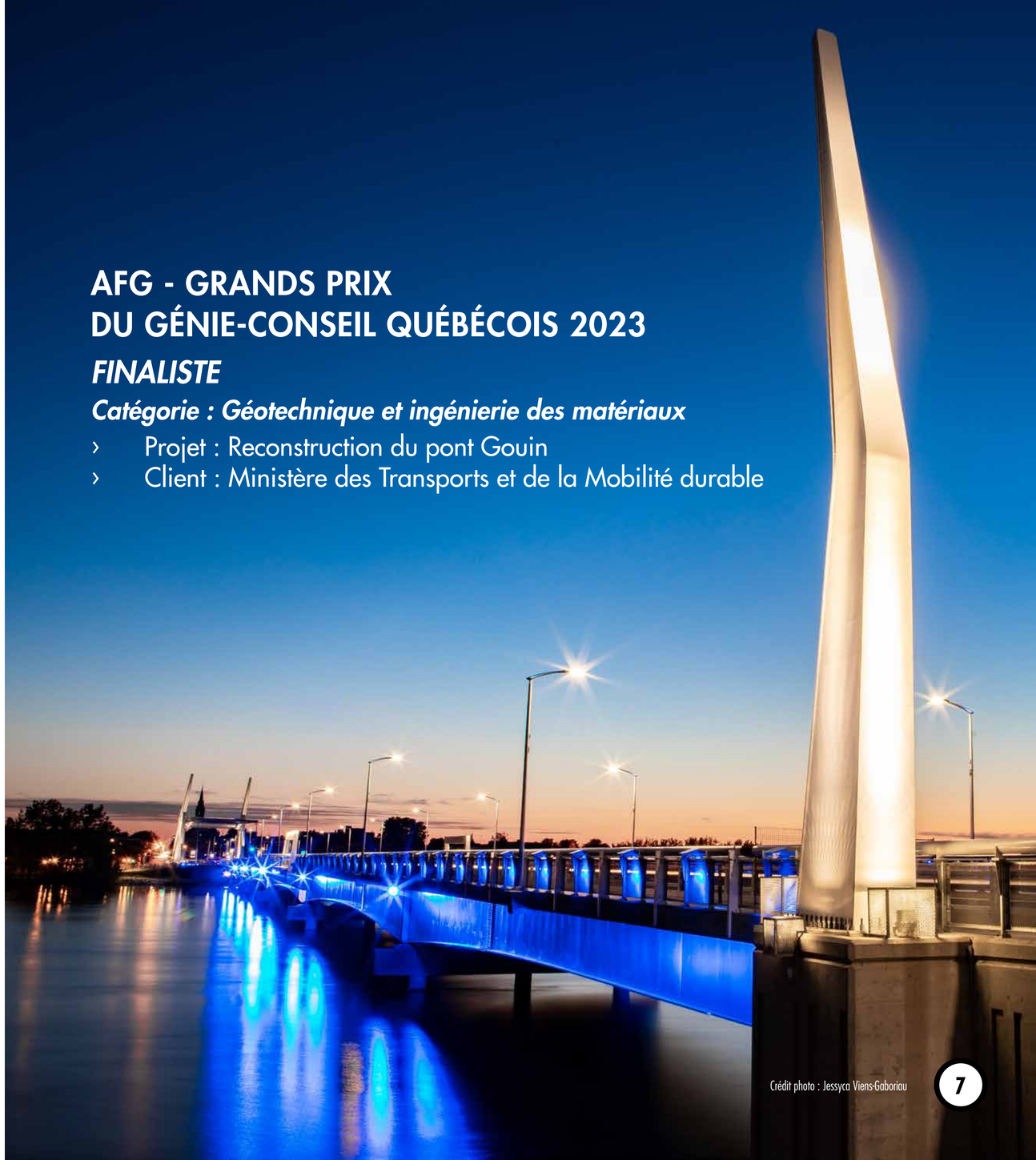
PRIX D'EXCELLENCE DE L'ACI 2023

Projet nouvel édicule et lien piétonnier Vendôme

› Société de transport de Montréal
› Lauréat catégorie Infrastructure
› Mention Usage innovant du béton
› Mention Durabilité et résilience
› Mention Association Béton Québec

PRIX PERFORMANCE QUÉBEC 2022

› Mention 2022 - PME de services indépendante



AFG - GRANDS PRIX DU GÉNIE-CONSEIL QUÉBÉCOIS 2023

FINALISTE

Catégorie : Géotechnique et ingénierie des matériaux

› Projet : Reconstruction du pont Gouin
› Client : Ministère des Transports et de la Mobilité durable

Crédit photo : Jessyca Viens-Gaboriau

RAPPORT 2024

RAPPORT 2024

RAPPORT 2024

INTRODUCTION

Nous sommes heureux de vous présenter le rapport de développement durable de Groupe ABS pour l'année 2024. Ce rapport reflète notre engagement continu envers la durabilité **Environnementale**, **Sociale** et en matière de **Gouvernance** dans toutes nos activités.

L'année 2024 a été marquée par des défis et des opportunités, et notre entreprise a continué à progresser vers ses objectifs de développement durable. Le présent rapport fait état des différentes progressions en lien avec les cibles établies, permettant ainsi de faire le suivi et fixer des nouvelles cibles, toujours dans un but d'amélioration continue de l'entreprise. C'est aussi l'occasion de mettre en lumière nos réalisations, nos défis et nos objectifs pour l'avenir, dans un souci de transparence et de rendre compte de notre impact global.

Au cours de l'année 2024, une grande partie de nos efforts a été déployée dans un partenariat avec l'Université de Sherbrooke afin d'obtenir un calcul de GES pour nos activités ayant comme année de référence 2023. C'est une étape importante dans notre démarche pour réduire notre impact environnemental.

Suite à notre calcul d'émissions de GES, le CDD va continuer de travailler de concert avec le Comité de direction afin d'agir là où nos sources d'émissions sont les plus importantes, à noter les déplacements et les déchets.

Nous reconnaissons que le développement durable doit s'inscrire dans une vision long terme, et nous sommes conscients que la distance à parcourir est encore longue. Chaque petit geste posé aujourd'hui aura un impact sur nos objectifs globaux.

Ensemble, nous pouvons faire une différence significative dans la création d'un avenir plus durable pour tous. Nous vous invitons à parcourir ce rapport pour découvrir comment Groupe ABS contribue à façonner une société meilleure pour les générations présentes et futures.

Le présent rapport s'appuie sur la norme BNQ 9700-021/2011- Développement durable - Guide d'application des principes dans la gestion des entreprises et des autres organisations de même que sur les standards internationaux du Global Reporting Initiative (GRI).

RELATION AVEC LES ODD DE L'ONU

Puisque notre démarche s'appuie sur un effort de collectivité qui dépasse le seuil des frontières, le CDD a choisi de s'engager à jouer un rôle actif dans la réalisation des objectifs de développement durable (ODD) de l'ONU. Ces 17 ODD sont des pistes d'action universelles pour remettre le bien-être de la planète et des êtres vivants au cœur des préoccupations. Nous avons la conviction que les entreprises ont la responsabilité d'être des acteurs clés dans la construction d'un avenir durable pour tous. À travers nos actions et nos initiatives, nous contribuons activement à plusieurs ODD, en alignant nos efforts sur les domaines où nous croyons avoir le plus grand impact positif.

Dans les pages suivantes, nous mettons en relation les objectifs corporatifs avec les ODD de l'ONU.

Nous sommes déterminés à poursuivre nos actions et à intensifier nos efforts pour contribuer à la réalisation des Objectifs de Développement Durable de l'ONU. En collaboration avec nos clients et partenaires, nous croyons qu'il est possible de créer un avenir plus durable et prospère pour tous.

PRINCIPAUX FAITS SAILLANTS DE LA PÉRIODE

1. ENVIRONNEMENT

RÉDUCTION DES GES

- Développement d'une plateforme interne de covoiturage en développement pour les déplacements interbureaux (calendrier Outlook)
- Obtention d'un calcul de GES (année de référence 2023) pour l'entreprise réalisé en partenariat avec l'Université de Sherbrooke.

MATIÈRE RÉSIDUELLES

- Implantation du service de compostage dans les bureaux où la disponibilité le permet : Ajout du composte au bureau de Québec.
- Démarches entreprises pour obtention de la certification ICI on Recycle

RÉDUCTION DE L'UTILISATION DES RESSOURCES

- Installation d'un système de réduction d'eau intégré directement du robinet des salles de bain où la configuration le permet (2023 bureaux de Québec, 2024 ajout de plusieurs autres bureaux)

2. SOCIALE

IMPLICATION COMMUNAUTAIRE

- Sollicitation plus soutenue des employés pour contribuer aux différentes activités en partenariat avec la fondation du Petit Génie (collectes de denrées, bénévolat, défi santé, etc.)

COMITÉ SPORT SANTÉ ET BIEN-ÊTRE (CSSBE)

- Implantation de défis «bien-être» pour les employés
- Mise en place d'un compte de dépenses pour les inscriptions aux activités sportives

SANTÉ/SÉCURITÉ

- Ajout d'une catégorie SST dans le programme reconnaissance
- Révision de la politique Santé et sécurité
- Ajouts de formation intrenes (Formation sur l'optimisation de la conduite de véhicules en conditions spécifiques et sécurité sur chantiers, Formation sur le travail en sécurité dans les tranchées et les excavations)

3. GOUVERNANCE

ÉQUITÉ EN EMPLOI

- Communications diverses axées sur la diversité culturelle au sein de l'entreprise, et ce dès l'intégration d'un nouvel employé

POLITIQUE DIVERSITÉ ET INCLUSION (EDI)

- Adoption d'une politique officielle en matière d'EDI

DÉVELOPPEMENT DES RÉGIONS

- Pied à terre dans des nouvelles régions (bureaux satellites à Berthierville et Val d'Or), contribuant à réduire les déplacements et permettant de développer davantage le territoire couvert par l'entreprise

OBJECTIFS ET CIBLES

1. ENVIRONNEMENT

La protection de l'environnement dans le cadre du développement durable se définit comme étant une prise de conscience de l'entreprise en matière de gestion des matières résiduelles et d'émission de polluants en adoptant une démarche écoresponsable.

L'orientation de l'entreprise vise trois grandes directions stratégiques, soit :

A. Réduire les émissions de GES liées aux déplacements
B. Gérer les matières résiduelles de manière écoresponsable
C. Réduire la consommation de biens et d'énergie

A. RÉDUIRE LES ÉMISSIONS DE GES LIÉES AUX DÉPLACEMENTS

ODD ONU	OBJECTIF ORGANISATIONNEL	INDICATEUR	ANNÉE RÉFÉRENCE (2023)	DONNÉES 2024	ATTEINTE DE LA CIBLE	CIBLE 2025	CIBLE 2030
13 MESURES RELATIVES À LA LUTTE CONTRE LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES	Réduire les GES liés aux déplacements du personnel	Nombre de kilomètres par ETP* (flotte de véhicules)	3 482	4 238	•	↓ 1%	↓ 10%
		Nombre de kilomètres remboursés par ETP* (véhicules personnels)	9 856	6 507	•	↓ 5%	↓ 10%
		Quantité de covoiturage effectué annuellement (en lien avec le code passager dans 1C)	–	334	–	350	500
	Électrification de la flotte de véhicules	Pourcentage de véhicules électriques dans la flotte de véhicules	15%	12%	•	30%	30%
		Ratio de km parcourus par les véhicules électriques	8 %	7%	•	12%	15%

* Les Équivalents à Temps Plein (ETP) sont une mesure qui permet de regrouper les heures de travail de tous les employés pour les représenter en termes d'emplois à temps plein (40 heures par semaine). En utilisant cette méthode de calcul, la donnée nous permet de tenir compte de notre croissance dans le temps et d'avoir un suivi réel de nos objectifs en fonction du nombre d'employés.

• = OBJECTIF ATTEINT / • = OBJECTIF EN BONNE VOIE D'ÊTRE ATTEINT / • = OBJECTIF NON ATTEINT

OBJECTIFS ET CIBLES

1. ENVIRONNEMENT

B. GÉRER LES MATIÈRES RÉSIDUELLES DE MANIÈRE ÉCORESPONSABLE

ODD ONU	OBJECTIF ORGANISATIONNEL	INDICATEUR	ANNÉE RÉFÉRENCE (2023)	DONNÉES 2024	ATTEINTE DE LA CIBLE	CIBLE 2025	CIBLE 2030
	Revalorisation des résidus de laboratoire (granulats, asphalte, béton)	Pourcentage des matériaux envoyés dans les centres de revalorisation	100%	100%	•	100%	100%
	Mise en place de la collecte des déchets organiques dans les bureaux où le service municipal est disponible	Nombre de bureaux où la collecte des déchets organiques est mise en place**	100%	100%	•	100%	100%

C. RÉDUIRE LA CONSOMMATION DE BIENS ET D'ÉNERGIE

ODD ONU	OBJECTIF ORGANISATIONNEL	INDICATEUR	ANNÉE RÉFÉRENCE (2023)	DONNÉES 2024	ATTEINTE DE LA CIBLE	CIBLE 2025	CIBLE 2030
	Réduction de l'utilisation du papier	Nombre de feuilles imprimées par ETP*	843	1 033	•	↓ 5%	↓ 10%
	Adapter les bâtiments existants et futurs afin de les rendre plus écoénergétiques	Nombre de kWh consommés par ETP*	3 107	2 547	•	↓ 2%	↓ 10%

*	Les Équivalents à Temps Plein (ETP) sont une mesure qui permet de regrouper les heures de travail de tous les employés pour les représenter en termes d'emplois à temps plein (40 heures par semaine). En utilisant cette méthode de calcul, la donnée nous permet de tenir compte de notre croissance dans le temps et d'avoir un suivi réel de nos objectifs en fonction du nombre d'employés.
**	Suivi annuel auprès des différentes municipalités afin de voir si le service sera rendu disponible.

• = OBJECTIF ATTEINT / • = OBJECTIF EN BONNE VOIE D'ÊTRE ATTEINT / • = OBJECTIF NON ATTEINT

OBJECTIFS ET CIBLES

2. SOCIALE

L'équité sociale dans le cadre du développement durable se définit comme des actions à entreprendre par l'entreprise par souci d'équité, d'éthique et de solidarité sociale. Le but est de limiter les inégalités sociales entre les individus tout en respectant leurs cultures.

L'orientation de l'entreprise vise quatre grandes directions stratégiques, soit :

D. Promouvoir et valoriser la diversité culturelle dans l'entreprise
E. Garantir un environnement de travail sain et sécuritaire aux employés
F. Accroître le niveau d'appartenance des employés
G. Contribuer au développement social et communautaire

D. PROMOUVOIR ET VALORISER LA DIVERSITÉ CULTURELLE DANS L'ENTREPRISE

ODD ONU	OBJECTIF ORGANISATIONNEL	INDICATEUR	ANNÉE RÉFÉRENCE (2023)	DONNÉES 2024	ATTEINTE DE LA CIBLE	CIBLE 2025	CIBLE 2030
8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE	Participation au programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET)	Nombre de travailleurs étrangers accueillis	5	12	•	15	- - -
	Mettre en place une Politique Diversité et Inclusion	Mise en place et application d'une Politique	- - -	Politique en place	•	Politique en place	- - -

• = OBJECTIF ATTEINT / • = OBJECTIF EN BONNE VOIE D'ÊTRE ATTEINT / • = OBJECTIF NON ATTEINT

OBJECTIFS ET CIBLES
2. SOCIALE

E. GARANTIR UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL SAIN ET SÉCURITAIRE AUX EMPLOYÉS

ODD ONU	OBJECTIF ORGANISATIONNEL	INDICATEUR	ANNÉE RÉFÉRENCE (2023)	DONNÉES 2024	ATTEINTE DE LA CIBLE	CIBLE 2025	CIBLE 2030
3 BONNE SANTÉ ET BIEN-ÊTRE	Promouvoir l'activité physique des employés	Taux de participation aux activités sportives	N/D*	10 %	•	15%	25%
		Nombre d'activités proposées	N/D*	4	•	3	10
		Proportion des employés participant au Programme d'activités physiques	- - -	10 %	•	20%	30%
8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE	Sensibiliser et inculquer l'esprit SST au sein de l'entreprise	Nombre de jours perdus et jour de réassignation / Nombre d'heures travaillées 200 000 = Taux de gravité**	235	290	•	250	230
	Préoccupation de la santé et du bien-être des employés	Obtention d'une certification Bien au travail niveau 2 (anciennement Entreprise en Santé)	Non atteint	Atteinte du Niveau 2	•	Atteinte du Niveau 2	- - -

*	En 2023 il n'y a pas eu d'activités sportives encadrées/organisées par Groupe ABS. La transition s'effectue entre les activités sportives qui étaient proposées par le Club Social et qui maintenant seront proposées par le Comité santé, sport et bien-être mis sur pied en cours d'année 2023
**	Les statistiques dépendent fortement du taux de déclaration des accidents. Les statistiques peuvent être affectés autant positivement que négativement selon ce qui est ou n'est pas déclaré. Le nombre de jours perdus dépend de l'endurance ce chacun. Certaines personnes sont plus résistantes que d'autres à la douleur. Le nombre de jours en assignation temporaire peut varier selon la disponibilité d'un tel travail. S'il n'y en a pas, l'employé sera mis en vacances, payé quand même, utilisera ses congés compensatoires ou de maladie. Pour ce même indicateur, en 2021 = 100,12 et en 2022 = 149,72.

• = OBJECTIF ATTEINT / • = OBJECTIF EN BONNE VOIE D'ÊTRE ATTEINT / • = OBJECTIF NON ATTEINT

OBJECTIFS ET CIBLES

2. SOCIALE

F. ACCROÎTRE LE NIVEAU D'APPARTENANCE DES EMPLOYÉS

ODD ONU	OBJECTIF ORGANISATIONNEL	INDICATEUR	ANNÉE RÉFÉRENCE (2023)	DONNÉES 2024	ATTEINTE DE LA CIBLE	CIBLE 2025	CIBLE 2030
	Augmenter le taux de participation aux activités clés de l'entreprise	Taux de participation à la célébration du temps des Fêtes	58%	56%	•	50%	50%
		Taux de participation à la soirée reconnaissance	39%	37%	•	50%	60%
	Diminuer le taux de roulement des employés	Taux de roulement du personnel	↓ 3%	↓ 10%	•	↓ 1%	↓ 5%

G. CONTRIBUER AU DÉVELOPPEMENT SOCIAL ET COMMUNAUTAIRE

ODD ONU	OBJECTIF ORGANISATIONNEL	INDICATEUR	ANNÉE RÉFÉRENCE (2023)	DONNÉES 2024	ATTEINTE DE LA CIBLE	CIBLE 2025	CIBLE 2030
	Participation à une activité de plantation d'arbres	Nombre d'arbres plantés annuellement	---	---	•	1 000	1500
	Fondation « Petit Génie »	Taux de participation des employés de Groupe ABS aux activités de financement (défi santé)	10%	10%	•	12%	20%
		Nombre d'enfants aidés par les collectes de denrées	---	75	---	80	150

• = OBJECTIF ATTEINT / • = OBJECTIF EN BONNE VOIE D'ÊTRE ATTEINT / • = OBJECTIF NON ATTEINT

OBJECTIFS ET CIBLES

3. GOUVERNANCE

La gouvernance dans le cadre du développement durable se définit comme « une démarche de concertation et de prise de décision, qui implique de façon responsable les acteurs ou les populations concernées par les politiques de développement durable et leurs plans d'action. L'objectif de la gouvernance est d'aboutir à des décisions acceptables par la majorité, dans la mesure du possible, et qui vont dans le sens du bien commun »[1]. Dans son sens, la gouvernance est donc la manière dont se construit le développement durable.

L'orientation de l'entreprise vise trois grandes directions stratégiques, soit :

H. S'approvisionner de façon responsable auprès de nos fournisseurs
I. S'assurer du respect du système d'équité à l'emploi
J. S'assurer que nos activités sont réalisées de façon éthique et transparente *(sans indicateur/donnée)*

---

[1] *Dictionnaire du développement durable, Collection Points de Repère, publication de l'IEPF, éditions MultiMondes 2004.*

H. S'APPROVISIONNER DE FAÇON RESPONSABLE AUPRÈS DE NOS FOURNISSEUR

ODD ONU	OBJECTIF ORGANISATIONNEL	INDICATEUR	ANNÉE RÉFÉRENCE (2023)	DONNÉES 2024	ATTEINTE DE LA CIBLE	CIBLE 2025	CIBLE 2030
12 CONSOMMATION ET PRODUCTION RESPONSABLES	Préconiser les fournisseurs écoresponsables	Nombre de fournisseurs critiques disposant d'une politique de développement durable	36%	31%	•	40%	45%

OBJECTIFS ET CIBLES

3. GOUVERNANCE

I. S'ASSURER DU RESPECT DU SYSTÈME D'ÉQUITÉ À L'EMPLOI

ODD ONU	OBJECTIF ORGANISATIONNEL	INDICATEUR	ANNÉE RÉFÉRENCE (2023)	DONNÉES 2024	ATTEINTE DE LA CIBLE	CIBLE 2025	CIBLE 2030
8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE	Appliquer un système d'équité des genres au sein de l'entreprise	Taux de représentation féminine*	27%	30%	•	30%	35%**
	Obtenir la parité lors des nouvelles nominations dans les postes de gestion	Taux de représentation des groupes sous-représentés dans les nouvelles nominations dans les postes de gestion***	60%	31%	•	50%	50%
	Implication dans l'embauche de ressources à mobilité réduite ou avec handicap ou limitation(s)	Taux de représentation des personnes à mobilité réduite ou avec handicap ou limitation(s)*	1%	2%	•	2%	2%
	Employés issus d'une multitude de communautés culturelles	Taux de représentation des personnes issues de minorités culturelles*	23%	30%	•	30%	50%

*	Les données figurant dans ce tableau sont recueillies selon une déclaration volontaire.
**	Étant donné que nous évoluons dans un domaine où le taux de diplomation des femmes demeure faible (selon les données de l'OIQ, les femmes représentent 15% de la profession Source: https://www.oiq.qc.ca/wp-content/uploads/documents/Communications/femmes_en_genie_guide_employeur_faits_saillants.pdf, il est donc utopique de viser une représentativité de 50%. La cible nous semble être ambitieuse dans le contexte de nos activités, mais atteignable.
***	Dans ce contexte, la définition de « groupes sous-représentés » est la suivante : En matière d'équité, les groupes sous-représentés sont des groupes discriminés qui font face à des obstacles systémiques dans leur vie quotidienne, y compris dans leur emploi. Groupes visés par cette définition : femmes, peuples autochtones, minorités visibles, minorités ethniques, personnes en situation de handicap, personnes LGBTQ2S+ et personnes immigrantes.

• = OBJECTIF ATTEINT / • = OBJECTIF EN BONNE VOIE D'ÊTRE ATTEINT / • = OBJECTIF NON ATTEINT

VISION
VISION
VISION

VISION / PRIORITÉS - HORIZON 2030

1. ENVIRONNEMENT

MATIÈRES RÉSIDUELLES

- Continuer la revalorisation des matières résiduelles au laboratoire
- Intégration d'un gestionnaire des matières résiduelles au laboratoire
- Gestion optimisée des matières jetées dans les conteneurs
- Réduire notre consommation de certains biens jetables par la recherche de solutions durables (système de filtres au lieu de distributrice d'eau à bouteille de plastique, solutions plus écologiques aux sacs plastiques au labo, etc.)

ÉMISSION DE GES

- Réduire les émissions liées à la flotte de véhicules de l'entreprise (plan d'électrification de la flotte de véhicules)
- Réduire les émissions liées à l'utilisation des véhicules personnels (déplacement interbureaux) en stimulant le covoiturage et les moyens de transports alternatifs (vélo, transport en commun, train, etc.)
- Optimiser nos déplacements en utilisant des technologies de pointe dans nos processus et en intégrant l'IA dans l'optimisation de nos services de répartition.

ÉCONOMIE D'ÉNERGIE DANS LES PLACES D'AFFAIRES

- Analyse des possibilités d'optimisation des places d'affaires (installation de détecteurs de mouvements liés à l'éclairage, minuteurs pour le chauffage, etc.)
- Analyse des différentes solutions existantes pour réduire la consommation d'eau
- Analyse d'utilisation de source d'énergie alternative pour certaines places d'affaires

VISION / PRIORITÉS - HORIZON 2030

2. SOCIALE

DIVERSITÉ ET INCLUSION

- Établir une priorité d'embauche aux personnes handicapées en tenant compte des exigences minimales et réelles requises de l'emploi lors du processus de dotation
- Promouvoir le programme d'accès à l'égalité
- Accentuer les efforts afin d'augmenter la présence des groupes sous-représentés dans l'entreprise, notamment au niveau de la gestion

SANTÉ ET SÉCURITÉ

- Rencontre annuelle afin de permettre le suivi et la mise en place des objectifs SST pour chaque directeur d'expertise
- Suivi d'un plan d'action en SST pour chaque risque identifié

VISION / PRIORITÉS - HORIZON 2030

3. GOUVERNANCE

CERTIFICATION

- Analyse et préparation à l'obtention de la certification ISO 14001 ou autre certification équivalente
- Élaboration d'un plan d'action en vue de l'obtention de la certification ISO 45001 et maintien de la certification
- Obtention de la certification ICI On Recycle

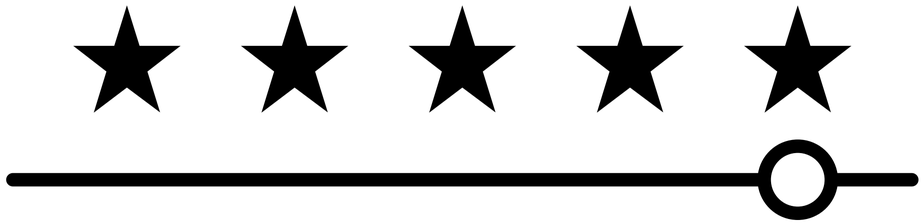
CARBONEUTRALITÉ

- Compléter un calcul d'émissions de GES annuellement et mise en place d'un plan de réduction de nos GES.
- Établissement d'un engagement réaliste pour atteindre la carboneutralité

ÉQUITÉ EN EMPLOI

- Obtenir la parité lors des nouvelles nominations dans les postes de gestion

ENSEMBLE POUR UN
AVENIR DURABLE



ABS

UN MONDE À PART

Septembre 2025