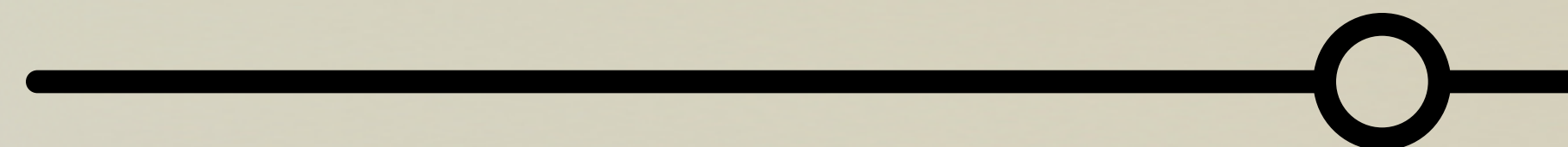




RAPPORT DE DÉVELOPPEMENT DURABLE



Ensemble pour un avenir durable

Rapport couvrant l'année 2025

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 2025

Introduction	8
ODD de l'ONU	9
Principaux faits saillants de la période	10
Implication communautaire	11
Bilan carbone	12
Objectifs et cibles	14

VISION

Vision / Priorités – Horizon 2030	21
-----------------------------------	----

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)

Depuis 2018, Groupe ABS oriente son engagement pour l'atteinte de ses objectifs corporatifs par l'entremise d'actions concrètes en termes de développement durable épaulé par son comité. Né pour rassembler les équipes et faire progresser nos objectifs, le comité de développement durable (CDD) s'est rapidement structuré et renforcé, porté par une conviction partagée de tous et chacun : réduire notre empreinte, c'est agir au quotidien, individuellement et collectivement. Aujourd'hui, cette mobilisation se traduit par des initiatives alignées sur la vision de l'entreprise et résolument tournées vers les enjeux d'aujourd'hui.

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. 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
1	Filiale dans des domaines complémentaires



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**

Nos valeurs guident chacune de nos décisions. Elles nous aident à avancer en plaçant au cœur de nos priorités nos employés, nos clients, ainsi que les impacts de nos choix sur l’environnement et la société. Nous croyons que notre réussite passe par un milieu de travail où l’esprit d’équipe, le respect et un bon équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle sont bien réels au quotidien. Chaque jour, nous faisons vivre ces valeurs en cherchant à nous améliorer, pas à pas. Nous misons sur des technologies de pointe pour simplifier et enrichir l’expérience de nos clients, tout en offrant à nos équipes un environnement de travail stimulant, efficace et axé sur le 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**

 **MÉTALLURGIE**

 **SCIENCE DU BÂTIMENT**

 **HYGIÈNE INDUSTRIELLE**

 **LABORATOIRE**

 **EXPERTISE DES STRUCTURES ET DES MATÉRIAUX**

 **FORMATIONS TECHNIQUES**

 **GÉOTECHNIQUE**

 **ENVIRONNEMENT**

 **GÉOPHYSIQUE**

 **MÉCANIQUE DES ROCHES**

 **GÉOMATIQUE**

 **FORAGE**

 **TECHNOREM (FILIALE)**

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 (11^e rang depuis 2021).

AFG – GRANDS PRIX DU GÉNIE-CONSEIL QUÉBÉCOIS 2026

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

- › Lauréat : Jean-Marc Lauzon, ing., M.Sc.

PRIX HONORIFIQUES 2025

- › Prix Honoris Genius de l'OIQ – Catégorie relève : Yan Sylvestre
- › Grands prix de la CNESST – Catégorie leader : Dominic Charland

PRIX D'EXCELLENCE DE L'ACI 2023

Projet nouvel édicule et lien piétonnier Vendôme (STM)

- › Lauréat catégorie Infrastructure

AFG – GRANDS PRIX DU GÉNIE-CONSEIL QUÉBÉCOIS 2022

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.

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



RAPPORT 2025

RAPPORT 2025

RAPPORT 2025

“ INTRODUCTION

Nous sommes heureux de vous présenter le rapport de développement durable de Groupe ABS pour l'année 2025. Ce rapport reflète notre engagement continu envers la durabilité **Environnementale**, **Sociale** et en matière de **Gouvernance** dans toutes nos activités.

L'année 2025 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 2025, soutenu par Ginger, nous avons obtenu un bilan carbone pour nos activités de 2022, 2023, 2024 et 2025 ayant comme année de référence 2022. C'est une étape importante dans notre démarche pour réduire notre impact environnemental.

”

À la suite de 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.

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 de Groupe ABS avec les ODD de l'ONU.

Nous sommes déterminés à poursuivre nos actions et à intensifier nos efforts pour contribuer à la réalisation des ODD 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	2. SOCIALE	3. GOUVERNANCE
RÉDUCTION DES GES › Promotion des processus de covoiturage lors des événements, formations ou autres activités pouvant le favoriser › Obtention d'un calcul de GES (année de référence 2025), épaulé par la firme Burgeap (filiale de Ginger) MATIÈRE RÉSIDUELLES › Implantation du service de compostage dans les bureaux où la disponibilité le permet : Ajout du composte au bureau de Québec › Obtention de la certification ICI on Recycle + niveau Performance + › Nomination d'un responsable de la gestion des matières résiduelles	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 internes (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)	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

IMPLICATION COMMUNAUTAIRE

FONDATION DU PETIT GÉNIE

MISSION

La Fondation du Petit Génie est un organisme à but non lucratif qui a comme mission de venir en aide aux enfants plus démunis de notre société dont l'âge varie entre 5 et 17 ans inclusivement qui sont inscrits à temps plein dans un établissement scolaire et domiciliés au Québec. La Fondation vise à compléter l'offre de services des écoles par un soutien financier et matériel direct aux élèves, dans le cadre de leur cheminement scolaire.

Plus spécifiquement, la Fondation a pour objectif de :

1. **Appuyer les enfants dans le cadre de leurs activités scolaires** : Appuyer, par un soutien financier direct les enfants dans le besoin, c'est leur permettre de se réaliser et de se développer pleinement par une intégration soutenue, pour ainsi éviter leur marginalisation et/ou exclusion.
2. **Soutenir le développement physique et mental des enfants** : Soutenir le développement des enfants c'est venir en aide aux jeunes qui ont des problèmes de toxicomanie, de jeux, de violence, d'exclusion, d'intimidation.
3. **Encourager la persévérance scolaire et la diplomation** : Encourager la persévérance scolaire, c'est lutter contre le décrochage en valorisant l'obtention de diplômes et le sens du devoir et des responsabilités.

ABS ET LA FONDATION

- › La Fondation est étroitement liée à ABS, et par conséquent, les employés sont sollicités en participant sur une base volontaire aux différentes collectes et événements de la Fondation.
- › Le Défi Santé, une course annuelle organisée par la Fondation du Petit Génie, constitue l'une des principales initiatives de collecte de fonds auxquelles participent les employés d'ABS. Grâce à leur engagement, cette activité contribue au financement de la Fondation tout en renforçant la cohésion et le sentiment d'appartenance au sein de l'organisation.
- › Il s'agit d'un partenariat qui nous tient à cœur collectivement et ABS est fière de contribuer activement à la réussite scolaire des enfants.



BILAN CARBONE



OBJECTIF PRINCIPAL

Évaluer la quantité de gaz à effet de serre émise sur une année par Groupe ABS, afin de mettre en place une stratégie bas-carbone.

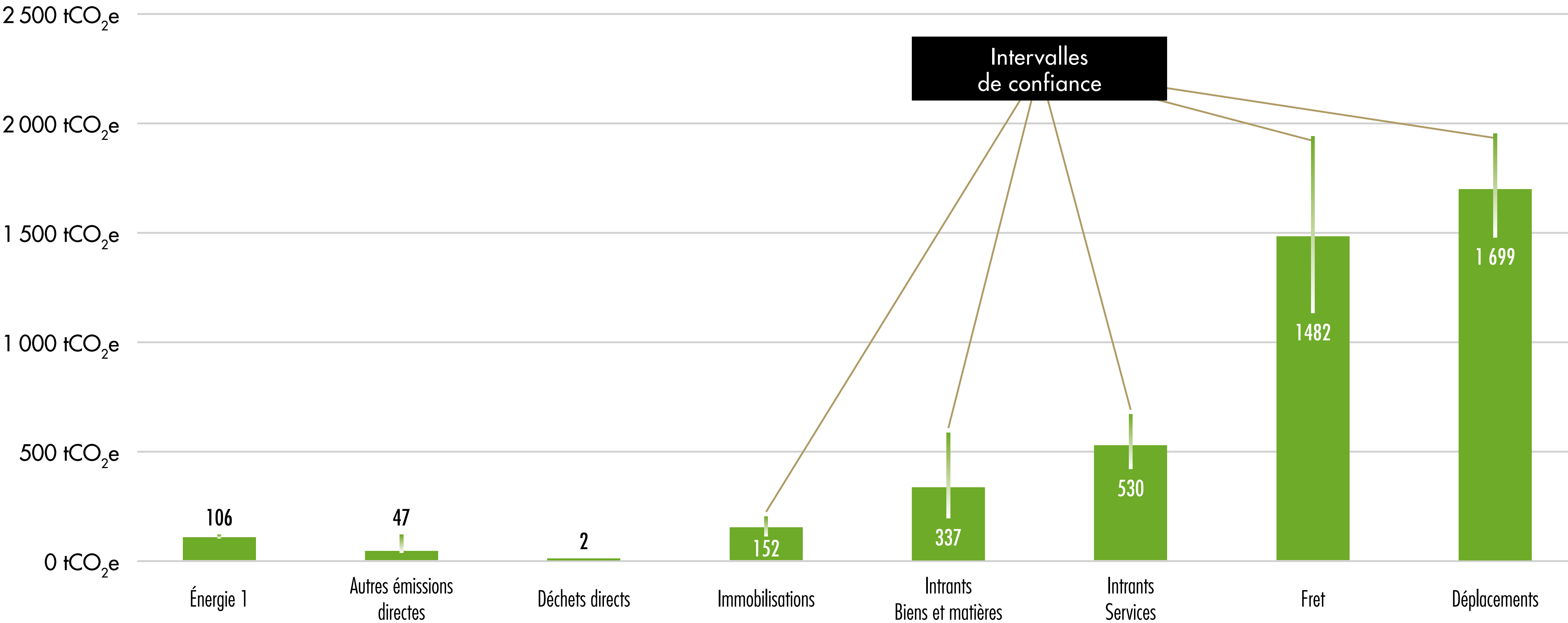
BILAN[®] 2025
CARBONE

- › Méthodologie portée et développée par l'**ASSOCIATION POUR LA TRANSITION BAS CARBONE**
- › **OUTIL DE CALCUL** développé par l'Association pour la transition Bas Carbone : Bilan Carbone[®] V9.2
 - › **TABLEUR PRINCIPAL BILAN CARBONE[®]** utilisable dans tous les secteurs, compatible avec bilan GES français (ISO 14064 – GHG Protocol)
- › Émissions prises en compte ➡ **DIRECTES ET INDIRECTES** :

1. Émissions directes de GES	4. Émissions indirectes associées aux produits achetés
2. Émissions indirectes associées à l'énergie	5. Émissions indirectes associées aux produits vendus
3. Émissions indirectes associées au transport	6. Autres émissions indirectes
- › **ESTIMATION QUANTITATIVE** avec niveau d'incertitude évalué
- › Pas seulement les émissions de CO₂ ➡ **TOUS LES GAZ À EFFET DE SERRE (GES)** sont pris en compte

BILAN CARBONE® PAR ANNÉE (2025)

RÉSULTATS – EXTRACTION BILAN CARBONE®





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 2025	PROGRESSION VERS L'ATTEINTE DE LA CIBLE	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	3 860	•	↓ 10%
		Nombre de kilomètres remboursés par ETP* (véhicules personnels)	9 856	5 835	•	↓ 10%
		Quantité de covoiturage effectué annuellement (en lien avec le code passager dans 1C)	–	609	•	500
	Électrification de la flotte de véhicules	Pourcentage de véhicules électriques dans la flotte de véhicules	15%	10%	•	30%
		Ratio de km parcourus par les véhicules électriques	8%	8%	•	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.

• = EN BONNE VOIE D’ATTEINDRE LA CIBLE / • = À SURVEILLER / • = ÉCART IMPORTANT POUR L’ATTEINTE DE LA CIBLE



OBJECTIFS ET CIBLES

1. ENVIRONNEMENT

B. GÉRER LES MATIÈRES RÉSIDUELLES DE MANIÈRE ÉCORESPONSABLE

ODD ONU	OBJECTIF ORGANISATIONNEL	INDICATEUR	ANNÉE RÉFÉRENCE (2023)	DONNÉES 2025	PROGRESSION VERS L'ATTEINTE DE LA CIBLE	CIBLE 2030
	Revalorisation des résidus de laboratoire (granulats, asphalte, béton)	Pourcentage des matériaux envoyés dans les centres de revalorisation	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%

C. RÉDUIRE LA CONSOMMATION DE BIENS ET D'ÉNERGIE

ODD ONU	OBJECTIF ORGANISATIONNEL	INDICATEUR	ANNÉE RÉFÉRENCE (2023)	DONNÉES 2025	PROGRESSION VERS L'ATTEINTE DE LA CIBLE	CIBLE 2030
	Réduction de l'utilisation du papier	Nombre de feuilles imprimées par ETP*	843	992	●	↓ 10%
	Adapter les bâtiments existants et futurs afin de les rendre plus écoénergétiques	Nombre de kWh consommés par ETP*	3 107	512	●	↓ 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.

● = EN BONNE VOIE D'ATTEINDRE LA CIBLE / ● = À SURVEILLER / ● = ÉCART IMPORTANT POUR L'ATTEINTE DE LA CIBLE



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 2025	PROGRESSION VERS L'ATTEINTE DE LA CIBLE	CIBLE 2030
	Mettre en place une Politique Diversité et Inclusion	Mise en place et application d'une Politique	Mettre une politique en place	Politique en place	●	Politique en place

● = EN BONNE VOIE D'ATTEINDRE LA CIBLE / ● = À SURVEILLER / ● = ÉCART IMPORTANT POUR L'ATTEINTE DE LA CIBLE



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 2025	PROGRESSION VERS L'ATTEINTE DE LA CIBLE	CIBLE 2030
	Promouvoir l'activité physique des employés	Taux de participation aux activités sportives	N/D	10%	•	25%
		Nombre d'activités proposées	N/D	5	•	10
		Proportion des employés participant au Programme d'activités physiques	- - -	10%	•	30%
	Sensibiliser et inculquer l'esprit SST au sein de l'entreprise	Nombre de jours perdus et jour de réaffectation / Nombre d'heures travaillées 200 000 = Taux de gravité*	235	203	•	230

* 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 de 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.

• = EN BONNE VOIE D'ATTEINDRE LA CIBLE / • = À SURVEILLER / • = ÉCART IMPORTANT POUR L'ATTEINTE DE LA CIBLE



OBJECTIFS ET CIBLES

2. SOCIALE

F. ACCROÎTRE LE NIVEAU D'APPARTENANCE DES EMPLOYÉS

ODD ONU	OBJECTIF ORGANISATIONNEL	INDICATEUR	ANNÉE RÉFÉRENCE (2023)	DONNÉES 2025	PROGRESSION VERS L'ATTEINTE DE LA CIBLE	CIBLE 2030
	Augmenter le taux de participation aux activités clés de l'entreprise	Taux de participation à la célébration du temps des Fêtes	58%	42%	●	50%
		Taux de participation à la soirée reconnaissance	39%	33%	●	60%
	Diminuer le taux de roulement des employés	Taux de roulement du personnel	↓ 3%	↓ 10%	●	↓ 5%

G. CONTRIBUER AU DÉVELOPPEMENT SOCIAL ET COMMUNAUTAIRE

ODD ONU	OBJECTIF ORGANISATIONNEL	INDICATEUR	ANNÉE RÉFÉRENCE (2023)	DONNÉES 2025	PROGRESSION VERS L'ATTEINTE DE LA CIBLE	CIBLE 2030
	Participation à une activité de plantation d'arbres	Nombre d'arbres plantés annuellement (via l'application Propulsion en collaboration avec Arbres Canada)	---	750	●	1500
	Fondation « Petit Génie »	Taux de participation des employés de Groupe ABS aux activités de financement (défi santé)	10%	8%	●	20%
		Nombre d'enfants aidés par les collectes de denrées	---	80	●	150

● = EN BONNE VOIE D'ATTEINDRE LA CIBLE / ● = À SURVEILLER / ● = ÉCART IMPORTANT POUR L'ATTEINTE DE LA CIBLE



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 2025	PROGRESSION VERS L'ATTEINTE DE LA CIBLE	CIBLE 2030
12 CONSOMMATION ET PRODUCTION RESPONSABLES	Préconiser les fournisseurs écoresponsables	Nombre de fournisseurs critiques disposant d'une politique de développement durable	36%	36%	•	45%

• = EN BONNE VOIE D'ATTEINDRE LA CIBLE / • = À SURVEILLER / • = ÉCART IMPORTANT POUR L'ATTEINTE DE LA CIBLE



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 2025	PROGRESSION VERS L'ATTEINTE DE LA CIBLE	CIBLE 2030
	Appliquer un système d'équité des genres au sein de l'entreprise	Taux de représentation féminine*	27%	23%	●	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%	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%	1%	●	2%
	Employés issus d'une multitude de communautés culturelles	Taux de représentation des personnes issues de minorités culturelles*	23%	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.
● = EN BONNE VOIE D'ATTEINDRE LA CIBLE / ● = À SURVEILLER / ● = ÉCART IMPORTANT POUR L'ATTEINTE DE LA CIBLE	

VISION

VISION

VISION



VISION / PRIORITÉS – HORIZON 2030

1. ENVIRONNEMENT

MATIÈRES RÉSIDUELLES

- › Continuer la revalorisation 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 (récupération de l'eau, distributeur d'eau, 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

Priorisation de mesures durables dans les nouvelles 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

- › Mise en place d'un système de suivi interne afin de permettre l'identification et la prévention de risques et/ou d'incidents potentiels
- › Mise en place de publication SST sous forme d'un « journal SST »
- › Publication de données SST dans un but d'amélioration continue



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

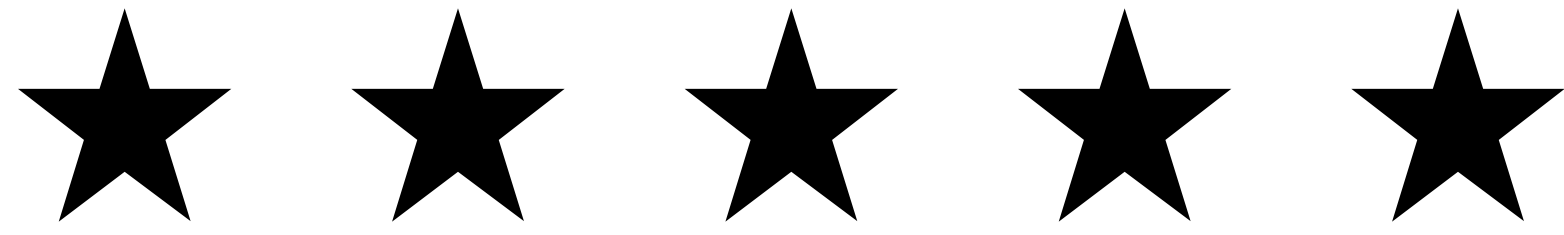
CARBONEUTRALITÉ

- › 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



Septembre 2026