



Plan d'action en développement durable (PADD)



Environnement

Influencer notre écosystème d'affaires afin d'avoir une portée environnementale positive tout en décarbonant nos activités

Levier 1 : Accompagner nos parties prenantes internes et externes dans la diminution de leur empreinte environnementale

Levier 2 : Structurer nos processus et décisions d'achats au moyen de principes directeurs d'approvisionnement responsable



Social

Garder l'épanouissement, le développement et l'inclusion au cœur de notre fonctionnement afin d'inspirer nos talents, notre secteur et la société canadienne

Levier 1 : Exercer notre influence en rémunération globale pour orienter les décisions qui contribueront à la réduction des inégalités en emploi

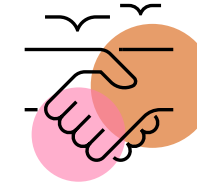
Levier 2 : Offrir un environnement professionnel accueillant, collaboratif et sécuritaire pour le bien-être physique et psychologique des talents



Gouvernance et économie

Miser sur notre intelligence collective, notre audace d'explorer et notre recherche de la meilleure approche pour répondre aux besoins actuels et futurs de notre clientèle en matière de durabilité

Levier 1 : Comprendre finement les enjeux et les objectifs stratégiques de notre clientèle pour l'accompagner dans la mise en œuvre d'initiatives de durabilité à forte influence sociétale.



Communautés autochtones

Renforcer nos relations avec les communautés autochtones, valoriser leurs contributions et intégrer leurs perspectives uniques dans nos pratiques de consultation en rémunération globale

Levier 1 : Encourager l'autonomie durable des peuples autochtones et la construction de relations de confiance avec les communautés

Levier 2 : Favoriser le partage des perspectives autochtones dans le cadre des fonctions organisationnelles



Plan d'action en développement durable (PADD)

ORIENTATIONS STRATÉGIQUES

LEVIERS

ACTIONS

 <p>Environnement</p>	<p>Influencer notre écosystème d'affaires afin d'avoir une portée environnementale positive tout en décarbonant nos activités</p>	<p>Levier 1 : Accompagner nos parties prenantes internes et externes dans la diminution de leur empreinte environnementale</p> <p>Levier 2 : Structurer nos processus et décisions d'achats au moyen de principes directeurs d'approvisionnement responsable</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Réalisation du bilan de l'empreinte carbone organisationnelle selon les standards internationaux du Greenhouse Gas Protocol (GHG) - scope 1, 2 et 3 ■ Création officielle d'un comité interne de décarbonation 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Création officielle et déploiement du plan de décarbonation reposant sur le bilan de l'empreinte carbone organisationnelle ■ Mise sur pied d'un plan d'action de sensibilisation et de mobilisation des talents en matière de décarbonation
 <p>Social</p>	<p>Garder l'épanouissement, le développement et l'inclusion au cœur de notre fonctionnement afin d'inspirer nos talents, notre secteur et la société canadienne</p>	<p>Levier 1 : Exercer notre influence en rémunération globale pour orienter les décisions qui contribueront à la réduction des inégalités en emploi</p> <p>Levier 2 : Offrir un environnement professionnel accueillant, collaboratif et sécuritaire pour le bien-être physique et psychologique des talents</p>	<p>CHEZ LA CLIENTÈLE :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Plus de 2 200 heures de recherche et de développement afin de mener plus de 50 diagnostics EDI multivolets de la rémunération globale ■ Comprendre l'expérience et l'approche EDI de la clientèle pour en dégager des apprentissages et inspirer d'autres organisations à démarrer ou approfondir une transformation EDI ■ Création d'un indicateur quantifiable de l'impact sur la réduction des inégalités en emploi chez notre clientèle 	<p>CHEZ NORMANDIN BEAUDRY :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Formation et sensibilisation : amélioration des comportements inclusifs et réduction des biais cognitifs ■ Politique et pratiques RH : évolution de nos valeurs afin d'offrir une culture organisationnelle plus inclusive et une clarté salariale ■ Analyse des systèmes de gestion du capital humain au moyen de diagnostics EDI spécialisés dans l'identification de biais <p>AU SEIN DE LA SOCIÉTÉ CANADIENNE :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Déploiement d'une politique de bénévolat avec bonification de l'employeur et d'une politique de philanthropie ■ Organisation d'une Journée d'impact visant la mobilisation de l'équipe et la collaboration avec l'écosystème des OBNL ■ Participation à de nombreux forums de discussion pour faire évoluer les façons de penser en matière de portée sur la réduction des inégalités en emploi
 <p>Gouvernance et économie</p>	<p>Miser sur notre intelligence collective, notre audace d'explorer et notre recherche de la meilleure approche pour répondre aux besoins actuels et futurs de notre clientèle en matière de durabilité</p>	<p>Levier 1 : Comprendre finement les enjeux et les objectifs stratégiques de notre clientèle pour l'accompagner dans la mise en œuvre d'initiatives de durabilité à forte influence sociétale.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Création d'un noyau de spécialistes en durabilité ■ Accompagnement spécialisé d'organisations clientes en durabilité sociale ■ Développement des compétences internes des talents en matière de durabilité sociale et de rémunération globale durable ■ Obtention de la certification B Corp 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Lancement d'une formation sur les risques psychosociaux et création d'un plan d'action
 <p>Communautés autochtones</p>	<p>Renforcer nos relations avec les communautés autochtones, valoriser leurs contributions et intégrer leurs perspectives uniques dans nos pratiques de consultation en rémunération globale</p>	<p>Levier 1 : Encourager l'autonomie durable des peuples autochtones et la construction de relations de confiance avec les communautés</p> <p>Levier 2 : Favoriser le partage des perspectives autochtones dans le cadre des fonctions organisationnelles</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Mise sur pied d'un programme de formation spécifique sur les réalités autochtones ■ Lancement d'une bourse universitaire pour soutenir et reconnaître l'investissement de futurs talents autochtones 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Engagements bénévoles de talents après d'organismes autochtones ■ Intégration d'un volet de soutien financier aux communautés autochtones dans la politique de philanthropie de l'organisation