



LAPORTE

CHARTRE DE RESPONSABILITÉ SOCIALE

2021





MISSION

Offrir un service d'ingénierie à haute valeur ajoutée aux usines pharmaceutiques, agroalimentaires et bioindustrielles.

OBJECTIFS DE LA CHARTE

- Fournir aux parties prenantes de Laporte (employé.e.s, clients, fournisseurs, partenaires) un **cadre** pour illustrer l'engagement de la direction à l'égard des enjeux **sociétaux**, **environnementaux** et de **gouvernance** actuelle liés aux activités de l'entreprise.
- Affirmer la **responsabilité** de Laporte en tant que fournisseur de services-conseils en ingénierie offrant des solutions **durables** et **responsables** à ses clients.
- S'engager à **suivre les objectifs** mentionnés dans le Rapport RSE avec un mandat **d'amélioration continue** des activités de l'entreprise.

PILLIERS DE NOS ENGAGEMENTS



**DIVERSITÉ ET
INCLUSION**



**SANTÉ ET
SÉCURITÉ**



ENVIRONNEMENT



ÉTHIQUE

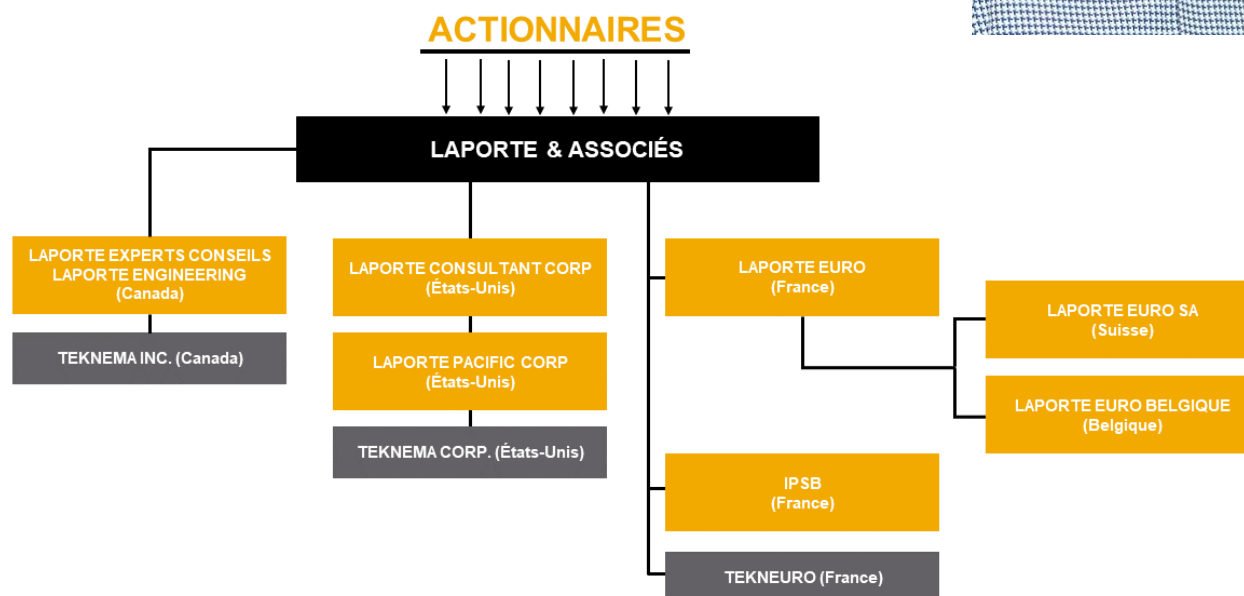


GOVERNANCE



GOVERNANCE

Laporte & Associés (L&A) est un holding possédant à 100% ses filiales d'ingénierie (en orange) et de clé-en-main (en gris) au Canada, aux États-Unis et en Europe, pour un effectif total en mars 2022 de 440 précieux employé.e.s. Cette structure organisationnelle favorise la coopération entre les différentes entités plutôt que la compétition, évite la politique interne stérile et décentralise les processus décisionnels afin de favoriser l'entrepreneuriat au sein de la société.



La gouvernance de L&A a comme objectif d'assurer pérennité et croissance dans le cadre de sa mission tout en respectant ses valeurs d'intégrité, de respect, de travail d'équipe et d'inclusion de la diversité.

Les actionnaires de L&A, une trentaine à ce jour, doivent travailler activement dans l'une ou l'autre de ses filiales. Étant actionnaires de L&A, ils ont tous à cœur le succès de l'ensemble du groupe, créant un effet de synergie assez remarquable. L'intégration de jeunes actionnaires permet de former la relève pour assurer la pérennité de la société (la moyenne d'âge des actionnaires est de 42 ans).



Le conseil d'administration de L&A composé de 10 membres incluant les 8 actionnaires détenant le plus d'actions et 2 représentants des autres actionnaires élus par ceux-ci pour une période de deux années en alternance. Le CA de L&A nomme les CA de chaque filiale, consolide les états financiers préparés une firme-comptable externe et les présente aux actionnaires, autorise la vente et le rachat d'actions et établit la stratégie globale d'entreprise.

Chaque filiale a son propre conseil d'administration qui est responsable de nommer le président, de produire les résultats financiers par une firme-comptable externe et de promouvoir une culture d'entreprise cohérente avec les valeurs de L&A. Chaque société dispose de l'autonomie nécessaire pour adapter ses opérations en fonctions de la culture spécifique du pays, sans ingérence de la part des autres actionnaires ou du conseil d'administration de L&A.

Cette structure de gouvernance nous permet gérer l'importante croissance actuelle résultant des politiques de réinvestissement des états occidentaux dans leurs industries agroalimentaires et pharmaceutiques. Notre société est appelée à prendre plus importante dans ce marché tout en développant graduellement notre présence dans d'autres régions du globe.

Nous faisons face à plusieurs défis dont celui de grandir tout en restant petit, c'est-à-dire de continuer à réaliser avec succès de petites missions stratégiques pour nos clients tout en réalisant un nombre grandissant de projets d'envergure. Un autre défi est de garder une approche humaine, flexible et individualisée avec nos employé.e.s, en ne les traitant pas comme des numéros mais comme la raison du succès de notre entreprise et des projets que nos clients nous confient.

Finalement, nous devons être plus persuasifs envers nos employé.e.s et nos clients pour construire des usines qui minimisent les impacts environnementaux. Nous n'en faisons pas assez à ce jour, un important virage vert doit être fait au sein de notre société et il y a urgence en la matière.

Nous pouvons être fiers de concevoir des usines qui servent à nourrir et soigner une population mondiale sans cesse grandissante.

Daniel Laporte

Président-fondateur.



DIVERSITÉ ET INCLUSION

Avoir des pratiques en matière de gestion des ressources humaines qui favorisent l'inclusion et reconnaissent l'apport et la contribution précieuse des femmes, des minorités ethnoculturelles, des personnes ayant des handicaps, des différentes communautés culturelles, et des personnes de la communauté LGBTQ+. Nos employé.e.s de 20 à 74 ans sont issu.e.s de toutes ces sphères sociales.

GLOBALEMENT

Déploiement d'une formation sur le **Respect au travail** pour outiller les gestionnaires et les employé.e.s à reconnaître et prévenir l'intimidation, l'abus, le harcèlement et la discrimination et obtenir en 2022 une certification reconnue au niveau mondial.

AMÉRIQUE DU NORD

Des webinaires sur les saines habitudes de vie sont proposés, des défis sportifs sont organisés, des formations et aide personnalisée sur la gestion financière, ainsi qu'un programme d'aide exhaustif disponible aux employé.e.s et leurs familles.

Au Canada, quatre bourses universitaires sont disponibles :

- Toronto \$5,000 par année – un total de \$25,000 disponible en septembre 2027.
- Calgary \$2,000 par année disponible dès septembre 2022
- Colombie Britannique : \$5,000 par année disponible en septembre 2022.
- Québec : \$3,000 octroyé à Joel Sioux de la nation huronne-wendat, étudiant à l'ÉTS en génie de la construction.

EUROPE

Un référent Harcèlement Sexuel est désigné dont la mission est d'accompagner les employé.e.s, et de contribuer à réaliser des actions de sensibilisation, de formation et mettre en place des procédures internes.

NOS ENGAGEMENTS

- Offrir un environnement exempt de harcèlement et promouvoir une culture de bienveillance pour tous.
- Déployer globalement un programme de formation sur les enjeux des pratiques en gestion de la diversité et l'inclusion.
- Sanctionner toute forme de discrimination
- Avoir une démarche structurée en matière de santé et mieux-être offrant à nos employé.e.s et leurs familles des ressources en santé physique, mentale et financière pour assurer leur bien-être global.
- Créer de bourses universitaires pour des étudiant.e.s en génie issu.e.s des minorités.



SANTÉ ET SÉCURITÉ

La prévention en matière de santé-sécurité est une de nos priorités. La direction assurera le leadership, l'orientation et les ressources pour maintenir un programme complet de prévention, d'analyse des accidents et un dialogue continu avec les gestionnaires et les employé.e.s sur l'amélioration des conditions de travail.

GLOBALEMENT

Plus de quarante mémos sur la santé et la sécurité sont diffusés annuellement. Disponible dès le lundi matin, les gestionnaires et les employé.e.s adressent le sujet du mémo lors des diverses réunions d'équipe. Ces mémos ont trois objectifs : informer, communiquer sur des incidents et les prévenir et aussi féliciter des bons coups ou les bonnes initiatives.

AMÉRIQUE DU NORD



Canada :

- Embauche de deux responsables en santé et sécurité :
 - Douglas Janzen - Gestionnaire de santé et de sécurité au travail pour le Canada anglais et les États-Unis, possédant plus de 15 ans d'expérience.
 - Antoine Marceau - ingénieur de projet en santé et sécurité pour servir les régions francophones du Canada.
- une version électronique de l'analyse des risques professionnels (ARP) a été créée dans le but de cerner et de réduire au minimum les risques auxquels nos employé.e.s font face lorsqu'ils visitent les lieux de travail. Le programme comprend un formulaire d'ARP à remplir, ainsi qu'une vérification mensuelle de la conformité. Bien que le programme soit nouveau, nous comptons un taux de réussite de plus de 90%.
- des réunions mensuelles des champions de la sécurité ont lieu pour discuter de sujets liés à la sécurité, comme les points à améliorer, les nouvelles idées de mémos de sécurité.



Antoine Marceau
Ingénieur de projet en
santé et sécurité



Douglas Janzen
Gestionnaire Santé et
Sécurité

États-Unis :

- un programme de formation obligatoire et adaptée à notre industrie est mis en place. Les modules peuvent être répétés pour assurer la compréhension et sont fréquemment mis à jour.



EUROPE

- Deux responsables sont embauchés avec le mandat de co-gérer la santé-sécurité :
 - Laura Martin a été embauché chez IPSB
 - Guillaume Creusat chez Laporte Euro

IPSB :

- s'est engagé pour une certification MASE (Manuel d'Amélioration Sécurité des Entreprises), ce qui signifie qu'IPSB s'est engagé à mettre en place un système de gestion de la santé et de la sécurité conforme au cadre MASE, reconnu en France et dans d'autres pays d'Europe et d'Afrique.
- a élaboré un tableau de suivi des indicateurs de santé et sécurité qui a permis de suivre les progrès de l'entreprise au cours de 2021. Les résultats sont régulièrement communiqués à l'interne.
- a mis au point un outil interne pour permettre à nos employé.e.s d'entrer toute rétroaction sur le sujet de la santé et de la sécurité. Cela nous permet de prendre des mesures correctives pour remettre en question et nous améliorer continuellement.

Laporte Euro :

- a mis en place un programme de formation pour tous les nouveaux employé.e.s basés sur deux présentations de 90 minutes couvrant plus de deux douzaines de sujets liés à la santé et à la sécurité. Ces nouveaux modules de formation ont également été partagés avec les employé.e.s actuels.
- se réunit mensuellement pour définir et surveiller divers sujets liés à la santé et à la sécurité, y compris la mise à jour des documents relatifs à l'ARP, le partage d'expérience, les remue-méninges sur les mémos de sécurité, la création de plans de prévention et la réponse aux questions des collègues.



Laura Martin
Gestionnaire santé et sécurité, IPSB



Guillaume Creusat
Gestionnaire santé et sécurité, Laporte Euro

NOS ENGAGEMENTS

- Instaurer une culture de Santé et Sécurité au sein de l'entreprise.
- Maintenir un milieu de travail sécuritaire, et garantir l'intégrité physique et psychique de toutes les parties prenantes de nos activités.
- Accompagner nos employé.e.s en les formant régulièrement sur les risques et les dangers liés à leur travail.



ENVIRONNEMENT

La protection de l'environnement En tant que firme d'ingénieurs, nous croyons fermement aux sciences. Ainsi, les données scientifiques immense nous ont convaincus que notre planète est gravement menacée par les actions environnementales des humaines. Des mesures doivent être prises immédiatement pour atténuer les effets négatifs des changements climatiques qui ont déjà commencé à se manifester.

GLOBALEMENT

En 2021, nous avons calculé **notre empreinte carbone** en utilisant la méthodologie du *Green House Gas Protocol*. Nous avons utilisé 2019 comme année de référence à partir de laquelle nous ferons référence à tous les progrès futurs vers la réduction des émissions de carbone. Après avoir calculé notre empreinte carbone, Laporte a présenté les résultats aux employé.e.s pour les sensibiliser à notre impact sur l'environnement grâce à nos activités commerciales. Laporte a mis en place une option permettant aux employé.e.s de travailler de la maison au moins quelques jours par semaine, ce qui réduit les émissions liées aux déplacements quotidiens. De plus, nous avons commencé à acheter des compensations de carbone pour les vols que nous prenons.

AMÉRIQUE DU NORD

- Nos bureaux de Québec et Burnaby ont installé des bornes de recharge électrique gratuite afin de rendre l'utilisation des véhicules électriques et hybrides plus attrayante.
- Notre bureau de Québec a mis sur pied un jardin communautaire pour initier et encourager l'intérêt à cultiver localement .
- Aux États-Unis un programme incitatif qui rembourse le coût des transports en commun a été créé pour encourager l'utilisation des transports en commun plus écologique.

EUROPE

- **Laporte Euro :**
 - a créé un programme incitatif pour récompenser l'utilisation de tout transport écologique (tel que vélo) pour se rendre au travail.
 - a changé de fournisseur d'énergie de sorte que toute l'électricité achetée provient de sources renouvelables.
 - a mis en place l'exigence d'utiliser des véhicules électriques ou hybrides pour les déplacements professionnels.

NOTRE ENGAGEMENT

Réduire nos émissions de 50 % d'ici 2026. (tCO₂e = tonnes d'équivalent CO₂) en suivant nos progrès en fonction de nos émissions par employé.e.

- 2019 émission par employé.e: 6.5 tCO₂e
- 2026 cible d'émissions par employé.e: **maximum 3.25 tCO₂e**



ÉTHIQUE

Remplir notre mission en ayant une réflexion profonde sur les activités que nous menons. Actionnaires et employés ont l'obligation de promouvoir loyalement nos valeurs, d'agir en tout temps dans le meilleur intérêt de la compagnie et de s'assurer en tout temps que leur conduite personnelle ne ternisse pas notre image. Les codes déontologiques de nos métiers sont le corps de référence auquel chacun de nos actionnaires, gestionnaires et employé.e.s se réfèrent, et on s'engage à aller au-delà de ces normes.

GLOBALEMENT

- Politique avec un suivi très rigoureux de déclaration des avantages reçus:
 - Tout cadeau au-delà de 10\$ doit être déclaré aux RH
 - Interdiction d'accepter les cartes cadeaux
 - Interdiction d'accepter tout cadeau lors d'une période de soumission
- En choisissant les circuits les plus courts pour nos approvisionnements internes : fournitures, cadeaux employé.e.s et tout objet promotionnel.

AMÉRIQUE DU NORD

- Participations multiples aux levées de fonds locales :
 - Montréal : participation annuelle à Centraide de plus de 10K par an en dons.

NOS ENGAGEMENTS

- Agir avec objectivité et intégrité.
- Promulguer les bonnes et saines pratiques d'affaires en luttant contre toute pratique abusive et toute forme de corruption de de concurrence déloyale.
- Bâtir un partenariat normalisé avec nos fournisseurs où l'intérêt du client prévaut et où les conflits d'intérêts éventuels ou réels sont identifiés et écartés.
- Favoriser le développement local et inclusif.
- Contracter avec des tiers qui s'engagent à ne pas financer ou soutenir des activités économiques illégales (terrorisme, blanchiment, évasion fiscale, fraude).