LAPORTE

CHARTE DE RESPONSABILITÉ SOCIALE

2023

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** actuels 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.

PILIERS DE NOS ENGAGEMENTS

GOUVERNANCE

ENVIRONNEMENT

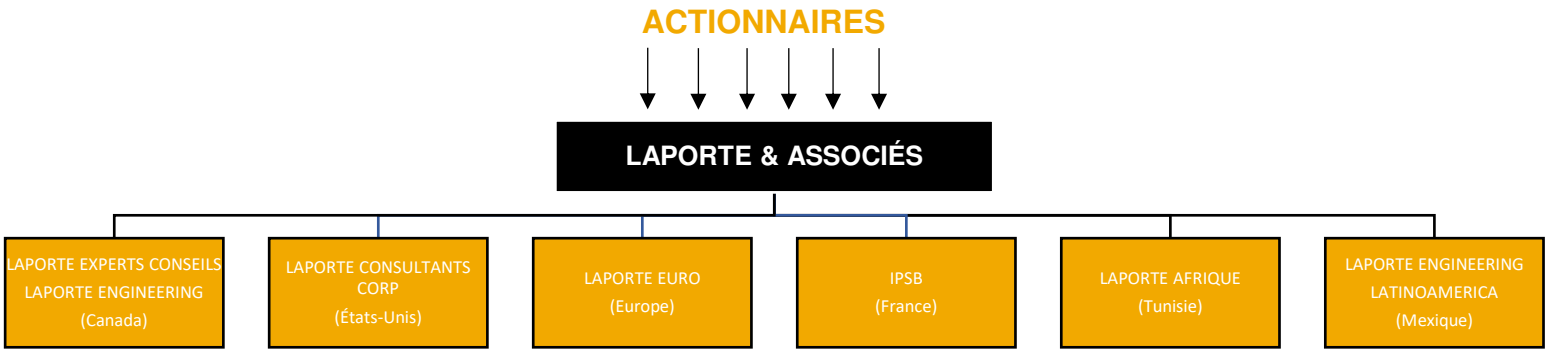
DIVERSITÉ ET INCLUSION

SANTÉ ET SÉCURITÉ

ÉTHIQUE

GOUVERNANCE

LAPORTE & Associés (L&A) est une société de gestion possédant à 100 % ses filiales d'ingénierie et de clés en main au Canada, aux États-Unis et en Europe, pour un effectif total en 2023 de 480 précieux employé.e.s. Cette structure organisationnelle favorise la coopération entre les différentes entités plutôt que la compétition, évite la politique interne stérile et favorise la prise de décision locale au sein de la société.



Nous avons ouvert deux nouvelles filiales, une en Tunisie pour mieux servir nos clients au Maghreb, et éventuellement ceux de l'ensemble du continent africain, ainsi qu'une au Mexique pour soutenir notre expansion en Amérique Centrale.

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. Avec une moyenne d'âge de 42 ans, l'intégration de jeunes actionnaires permet de former la relève pour assurer la pérennité de la société.

Le conseil d'administration de L&A est 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 conseil d'administration (CA) de L&A nomme les CA de chaque filiale, consolide les états financiers préparés par une firme comptable externe et les présente aux actionnaires, autorise la vente et le rachat d'actions en plus d'établir la stratégie globale d'entreprise.

Chaque filiale a son propre conseil d'administration qui est à son tour 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 filiale dispose de l'autonomie nécessaire pour adapter ses opérations en fonction de la culture spécifique du pays, sans ingérence de la part des autres actionnaires ou du conseil d'administration de L&A.

Les dernières années ont eu un impact important sur notre industrie. Les divers gouvernements en Amérique du Nord et en Europe ont identifié un besoin critique de ramener la production de biens « à la maison ». Cela a donné lieu à de nouvelles politiques de réinvestissement dans les industries agroalimentaire et pharmaceutique, offrant aux entreprises la possibilité de se développer et de se moderniser, et dans certains cas, d'expérimenter de nouveaux processus et de nouvelles technologies. LAPORTE gagnera en importance dans ces marchés tout en développant progressivement sa présence dans d'autres régions du globe.

Nous faisons face à plusieurs défis, dont l'un consiste à continuer de développer notre présence régionale et internationale tout en conservant l'esprit d'une petite entreprise; 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 conserver, en parallèle avec notre croissance, une approche humaine, flexible et individualisée avec nos employé.e.s, qui sont la raison du succès de notre entreprise et des projets que nos clients nous confient.

Finalement, nous devons nous montrer 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 écologique doit être fait au sein de notre société et il y a urgence en la matière.

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

Daniel Laporte

Président-fondateur

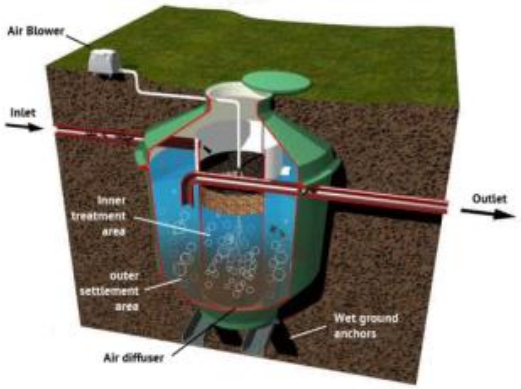
ENVIRONNEMENT

Notre politique environnementale se décline en trois volets, soit la réduction de nos émissions de carbone, la réduction de l'empreinte environnementale des usines de nos clients et la formation de nos employés sur les enjeux environnementaux et les pratiques durables pour renforcer nos connaissances professionnelles en la matière.

Réduction de nos émissions et carboneutralité

D'ici 2026, nous avons comme objectif de réduire de 50 % nos émissions de carbone par rapport à 2019; qui étaient de 6,5 t éq. CO_2 par employé[1]. Nos émissions ont drastiquement été réduites lors de la pandémie de COVID-19, mais ont remonté depuis. Nos compagnies européennes sont sur la bonne voie d'atteindre l'objectif, alors qu'une prise de conscience est nécessaire en Amérique du Nord. Il faut dire que la relocalisation de trois bureaux au Canada a créé un impact environnemental important, mais non répétitif, alors que la multiplication des transports aériens due à notre expansion aux États-Unis est un enjeu.

Nous compensons toutes nos émissions de carbone en partenariat avec l'organisme *Gold Standard*. Pour neutraliser nos émissions 2021, nous avons acheté un crédit pour 2 000 t éq. CO_2 afin de financer quatre projets internationaux, soit l'accès à l'eau potable au Laos, la production de biogaz dans les communautés isolées en Inde et au Cambodge et des fours de cuisson solaire dans un camp de réfugiés au Tchad. Nous achèterons des crédits carbone pour compenser nos émissions de 3 500 tonnes produites en 2022.



Production de biogaz dans les communautés isolées.

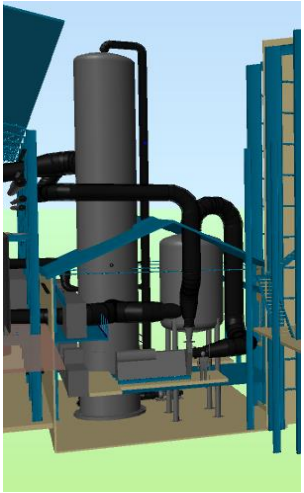
Fours de cuisson solaire pour camps de réfugiés.

[1] *6,5 t éq. CO_2 par employé pour les scopes 1, 2 et 3, utilisant la méthodologie du Green House Gas Protocol. https://www.goldstandard.org/*

Réduction de l’empreinte environnementale des usines

Comme nous maitrisons le procédé de fabrication des usines, nous avons les connaissances requises pour réduire l’impact environnemental des opérations. Nous sommes en mesure de réduire l’empreinte environnementale des usines de plusieurs façons :

- Calcul de bilan carbone;
- Audit énergétique du procédé;
- Certification LEED;
- Mesurage et suivi de la consommation d’eau domestique;
- Étude d’optimisation de la chaufferie;
- Étude de remise au point des bâtiments;
- Diagnostic des systèmes de ventilation et de réfrigération;
- Amélioration des algorithmes de contrôle du bâtiment;
- Études de préchauffage de l’air d’appoint;
- Étude de récupération d’énergie des effluents;
- Étude de facteur de puissance électrique et d’harmoniques;
- Analyse énergétique de procédé par récupération de chaleur;
- Amélioration de l’opération des procédés.



Compresseur mécanique de vapeur en évaporation

Foyer biomasse 11 MWh en séchage de luzerne.

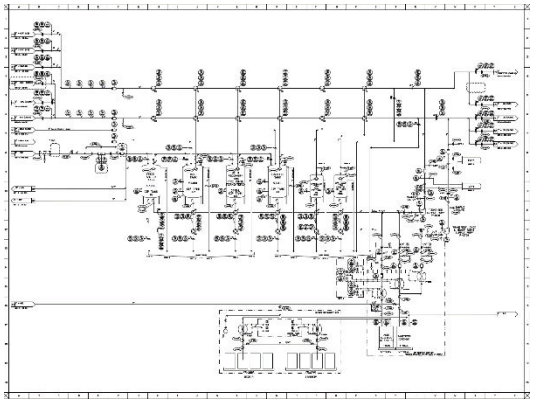
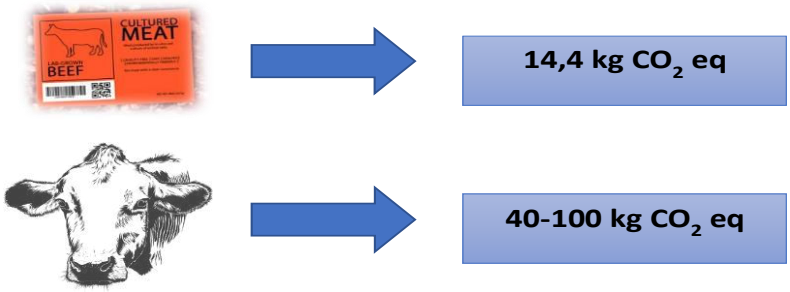


Diagramme de procédé incluant un système de nettoyage en place.

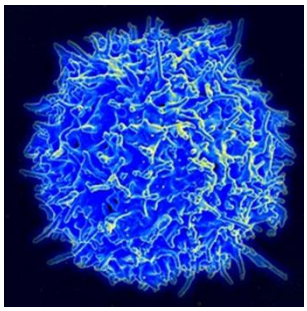
Formation de nos employés sur les enjeux environnementaux

L'augmentation de la population mondiale, les effets du réchauffement climatique, la surutilisation des ressources naturelles et les différents conflits internationaux créent une énorme pression sur l'industrie agroalimentaire. Des solutions doivent être trouvées pour améliorer l'approvisionnement alimentaire tout en diminuant ses effets environnementaux.

À cet effet, nous avons créé un groupe de travail sur les *Aliments nouveaux du XXIe siècle*. Une première formation a été donnée sur la viande cultivée en usine, présentant l'état du marché, les technologies, le cadre règlementaire ainsi que les défis et opportunités de cette nouvelle industrie. D'autres formations suivront sous peu sur les protéines issues de la fermentation, les fromages végétaliens, la production et la transformation d'insectes, les microalgues et la valorisation des déchets de biomasse.



Nos employés ont également reçu une formation relative à la 15e conférence des Nations Unies sur la biodiversité (COP 15). Cette formation a couvert la relation intrinsèque entre l'environnement et la diversité biologique, le besoin urgent d'agir pour protéger la biodiversité et le plan d'action des Nations Unies sur le cadre mondial en matière de biodiversité. La pollution, y compris par les produits chimiques, est un facteur important de perte de biodiversité, en particulier en ce qui concerne les pesticides et les engrais. LAPORTE est particulièrement bien positionné pour travailler sur des projets qui donnent la priorité aux biopesticides et aux engrais organiques.



D'autres formations ont été données sur les piles à combustion, les protéines alternatives et les médicaments vivants pour traiter le cancer (CAR T Cells).

DIVERSITÉ ET INCLUSION

Chez LAPORTE, il est essentiel d'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 LGBTQI+. Nos employé.e.s de 20 à 74 ans sont issu.e.s de toutes ces sphères sociales.

GLOBALEMENT

L'ouverture sur la différence est une valeur fondamentale de notre société. Nous sommes fiers et chanceux de compter 5 femmes parmi nos actionnaires ainsi que 8 femmes parmi nos conseils d'administration. Nos employés.e.s. proviennent de plus de 50 pays et appartiennent à un grand éventail de religions.

AMÉRIQUE DU NORD

Tous les employés d'Amérique du Nord ont suivi une formation sur le **Respect au travail** pour outiller les gestionnaires et les employé.e.s à reconnaitre et prévenir l'intimidation, l'abus, le harcèlement et la discrimination.

Au Canada, quatre bourses universitaires en ingénierie sont allouées par année pour les étudiants issus des Premières Nations pour un total de 15 000 $.

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

EUROPE

LAPORTE Euro s'est engagé dans une démarche d'embauche et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap par diverses actions : l'organisation d'actions de sensibilisation, l'inscription à des journées d'accueil de personnes en situation de handicap dans ses agences (DuoDay, « 1 jour, 1 métier en action »), ainsi qu'une orientation plus inclusive de sa politique de recrutement.

En 2022, IPSB a obtenu la certification Ecovadis dont un des axes est d'assurer la non-discrimination et le respect de l'intégrité des personnes à l'interne et de nos partenaires externes.

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.

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, le sujet du mémo est adressé par les gestionnaires et les employé.e.s lors des diverses réunions d'équipe. Ces mémos ont trois objectifs : informer, communiquer sur des incidents et les prévenir, et aussi féliciter les bons coups et les bonnes initiatives.

AMÉRIQUE DU NORD

Canada :

Le Canada est l'initiateur des actions en matière de santé et de sécurité chez LAPORTE par le développement d'un programme de SST qui comprend des politiques, des procédures et des formations. Ces initiatives sont coordonnées par des réunions mensuelles avec les Champions de la sécurité et les représentants du CSS de tous les bureaux canadiens.
Tous les nouveaux employés reçoivent une formation obligatoire en santé et sécurité. Chacun est tenu de mettre à jour sa formation et ses connaissances tous les trois ans.

Une version électronique du formulaire d'analyse des risques professionnels a été créée pour identifier et minimiser les risques auxquels nos employés sont confrontés lorsqu'ils se rendent sur un lieu de travail. Bien que le programme soit nouveau, nous avons un taux de participation de plus de 90 %.

États-Unis :

Un programme de formation obligatoire et adaptée à notre industrie a été mis en place. Les modules peuvent être répétés pour s'assurer de la compréhension et sont fréquemment mis à jour.

EUROPE

IPSB :

IPSB a mis en place un système de gestion de la santé et sécurité au travail reconnu à travers un référentiel MASE. Grâce à ce système de management, tous les collaborateurs contribuent à accroitre la culture de l'entreprise et aussi de ses partenaires.

Dans le cadre d'un système d'amélioration continue, IPSB mesure l'efficacité de son système avec des indicateurs à travers un COPIL (comité de pilotage).

Les salariés reçoivent une sensibilisation à la santé-sécurité à leur arrivée et animent des sujets SST lors des réunions interbureaux.

LAPORTE Euro :

LAPORTE Euro développe un programme de santé et sécurité au travail pour développer la culture SST de ses collaborateurs et partenaires. Ainsi, chacun est acteur de la SST et contribue à l'amélioration des conditions de travail.

Pour mesurer l'efficacité de ses actions, des indicateurs de suivi ont été mis en place.
À leur arrivée et pendant l'année, les employé.e.s reçoivent de la sensibilisation à la santé-sécurité.

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.

ÉTHIQUE

Remplir notre mission en ayant une réflexion profonde sur les activités que nous menons. Actionnaires et employés ont l'obligation de promouvoir 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 (article 17.4 de la convention des actionnaires). Chaque juridiction dans laquelle LAPORTE exerce ses activités est régie par un code de déontologie, une loi à propos de l'ingénierie et divers règlements et lignes directrices. Ces documents et pratiques constituent les normes minimales que tous les actionnaires, directeurs et employés doivent respecter, et LAPORTE s'engage à aller au-delà de ces normes pour s'assurer que notre intégrité et notre éthique ne sont pas compromises.

GLOBALEMENT

- Un code de conduite a été distribué à tous les employé.e.s qui inclut notamment :
  - Agir professionnellement en tout temps;
  - Révéler toute circonstance qui crée ou pourrait sembler créer un conflit d'intérêts;
  - Éviter les relations et les activités qui nuisent ou semblent nuire à la capacité de prendre des décisions objectives et équitables;
  - Maintenir la confidentialité des informations sur les clients et des documents relatifs aux projets;
  - S'abstenir d'accepter des cadeaux directement ou indirectement liés à l'exercice de leurs responsabilités ou de leur fonction au sein de LAPORTE;
  - Les lignes directrices pour l'utilisation des services informatiques;
  - Promouvoir les valeurs de respect, de diversité, d'intégrité, de dignité et d'honnêteté.

NOS ENGAGEMENTS

- Travailler avec intégrité, honnêteté, confiance et responsabilité dans le respect des normes, des lignes directrices et des codes de déontologie en vigueur, tels qu'ils sont établis par les gouvernements et les associations professionnelles.
- Faire la différence dans l'environnement de travail en appliquant des pratiques éthiques et durables en matière d'ingénierie, d'administration et d'approvisionnement.
- Maintenir un environnement de travail positif et flexible qui offre une atmosphère juste, diversifiée et inclusive pour tous, indépendamment de leur position au sein ou à l'extérieur de LAPORTE.
- Et donner la priorité aux actions et aux décisions qui renforcent les équipes, encouragent le travail d'équipe et font passer les besoins de LAPORTE avant les objectifs personnels.