

Sommaire de notre performance environnementale,
sociale et de gouvernance 2023

PERSPECTIVE

Perspective : le développement durable au premier plan

Perspective, c'est plus qu'une vision : c'est notre feuille de route pour améliorer nos façons de faire, poser des actions concrètes et ainsi paver la voie pour améliorer l'industrie de la construction en partageant des solutions avec tous ceux et celles qui, comme nous, veulent bâtir une communauté engagée, inclusive et innovante. Ensemble, nous façonnons un avenir à la hauteur de nos ambitions.

Divulguer périodiquement notre performance ESG est une façon de contribuer à accélérer le virage de notre industrie vers une pratique plus durable, comme le reconnaissent nos partenaires, la Caisse de dépôt et placement du Québec et les grands donneurs d'ouvrage publics.

Nous puisons dans les référentiels SASB¹, GRI² et TCFD³ pour retenir les éléments qui éclaireront au mieux nos parties prenantes au sujet des risques et des opportunités ESG particuliers à une entreprise comme la nôtre.

Pour prioriser le développement et le déploiement d'actions concrètes requises pour atteindre nos ambitions, nous produisons un rapport complet aux deux ans. Le présent rapport est un sommaire de notre performance de 2023. Pour consulter nos rapports précédents, [cliquez ici](#).

Une stratégie alignée sur les ODD

Les 17 objectifs de développement durable (ODD) des Nations Unies sont des pistes d'action universelles pour remettre le bien-être de la planète et du monde vivant au cœur de nos préoccupations. Par les gestes que nous posons, nous contribuons aux ODD 3, 9, 10, 11, 12, 13 et 17.

¹ Le référentiel SASB identifie, selon l'industrie et le secteur d'activités, les risques et les opportunités liés au développement durable les plus susceptibles d'affecter la situation financière d'une entreprise. SASB préconise l'utilisation de données métriques afin de soutenir les décisions d'investissement en assurant la comparabilité des données.

² Le GRI est un référentiel internationalement reconnu qui propose des standards dans lesquels les entreprises peuvent puiser pour soutenir leur exercice volontaire de divulgation d'informations extra financières. Les standards retenus visent à communiquer les sujets ayant été identifiés comme importants lors d'un exercice préalable de consultation des différentes parties prenantes de l'entreprise.

³ Les recommandations du Groupe de travail sur la publication d'informations financières relatives au climat (*Task Force on Climate-related Financial Disclosures*, ou TCFD) guident les entreprises vers une meilleure gestion et transparence en matière de risques liés au climat.

Message de la direction



Depuis sa création, il y a près de 60 ans, la famille Pomerleau a fait croître l'entreprise de façon remarquable, avec intégrité et vision.

Aujourd'hui, notre grande équipe et moi avons la ferme volonté de préserver cet héritage unique et ses valeurs entrepreneuriales pour écrire le prochain chapitre de son histoire. Nous relèverons les défis de plus en plus complexes auxquels l'industrie de la construction fait face pour la faire évoluer de manière responsable.

Entrepreneur de changement

L'intégration de principes de protection de l'environnement, d'engagement social et de saine gouvernance (ESG) à l'ensemble de nos pratiques est incontournable pour contribuer, en collaboration avec nos clients, nos partenaires et nos investisseurs, à faire avancer l'industrie dans la bonne direction.

L'humain occupe une place prépondérante dans *Perspective*, notre feuille de route en matière d'ESG lancée en 2022. Nous misons d'abord sur la santé, la sécurité, l'équité, la diversité et

l'inclusion, ainsi que sur l'épanouissement et la qualité de vie des membres des collectivités où nous travaillons.

En ce sens, rendre notre milieu sécuritaire est une préoccupation de tous les instants, et en 2023, nous avons tenu à ajouter formellement cette priorité à notre feuille de route ESG. Ce sont maintenant sept grandes priorités qui guident nos actions.

Les rebombées sont déjà tangibles comme vous pourrez le lire dans les pages qui suivent. Nous entendons maintenir la cadence pour atteindre nos cibles ambitieuses.

Nous soutenons les actions du gouvernement fédéral visant à faire du Canada un pays sobre en carbone et au sein duquel la qualité de vie continue de s'améliorer. Par exemple, en 2023, nous avons annoncé notre participation au Défi carboneutre, qui invite les entreprises à réduire les émissions générées par leurs activités pour atteindre la carboneutralité d'ici 2050. Nous travaillons également à faire avancer la réconciliation avec les peuples autochtones.

Par notre collaboration avec les donneurs d'ouvrage, nous œuvrons aussi fièrement à la transformation durable du pays en construisant entre autres des projets de logements abordables, de transport collectif, d'édifices en bois massif et liés à la filière batterie.

Un objectif commun

Grâce à nos ambitions et à nos actions ESG, nous répondons encore mieux aux attentes non seulement de nos clients, de nos investisseurs et de nos partenaires, mais aussi à celles de nos gens.

Des visées ESG claires et mesurées régulièrement nous permettent de garder le cap et de mobiliser tous les membres

de notre organisation. Notre dernier sondage interne a révélé que 92 % de nos talents accordent de l'importance à notre stratégie ESG.

À ce chapitre, nous avons demandé à nos gens de définir et de s'engager à poursuivre au moins un objectif qui fera avancer l'une ou l'autre de nos visées ESG en 2024. Cet objectif sera pris en compte dans l'appréciation de leur performance.

De cette manière, nous encourageons l'action et la responsabilisation de nos équipes, en plus de favoriser l'émergence d'idées créatives et de gestes concrets.

Notre engagement renforce notre attractivité, comme en témoigne notre présence aux palmarès Les employeurs les plus écolos au Canada et Les meilleurs employeurs pour les jeunes Canadiens, ainsi qu'à Les 100 meilleurs employeurs au Canada pour la cinquième année consécutive.

Un succès collectif

Si nous avons déjà parcouru tout ce chemin, c'est d'abord et avant tout grâce à nos talents, et aussi grâce à nos clients, à nos partenaires, à nos actionnaires, dont la CDPQ, et aux membres du conseil d'administration.

Nous vous remercions chaleureusement de votre engagement à façonner avec nous un futur collectif et ainsi contribuer à bâtir un monde plus sécuritaire, durable, diversifié et inclusif.

Le président-directeur général,

Philippe Adam

En chiffres

462

séances de formation en santé et sécurité aux équipes de gestion de nos partenaires spécialisés

70 %

de nos revenus ont été générés par nos projets durables

1,69 M\$

en soutien aux collectivités

72

initiatives de recherche et développement en cours

89

gestionnaires ayant suivi des séances d'accompagnement expérientiel en équité, diversité et inclusion

76 %

de nos matières résiduelles sont détournées de l'enfouissement

12

projets actifs exécutés en collaboration avec des Premières Nations

50 %

des membres indépendants du conseil d'administration sont des femmes

Promenade Samuel-De Champlain, Québec | Québec

Santé et sécurité

Protéger les gens,
ensemble et
sans compromis



Usine Ultium Cam (filiale batterie) | Québec

Protéger les gens, ensemble et sans compromis

La santé et la sécurité de nos gens, de nos clients, de nos partenaires et du grand public est partie intégrante de notre culture. Nous misons avant tout sur une combinaison de prévention, de sensibilisation, de formation et de partage d'information.

Cette préoccupation de la santé et de la sécurité au travail (SST) doit être celle de chaque personne présente sur nos chantiers et dans nos bureaux.

En 2023, nous avons par exemple rassemblé plus de 1050 membres des équipes de chantier et de projet à travers le Canada lors d'une journée consacrée à l'environnement, à la qualité et à la SST dans nos activités.

Nous avons également poursuivi les séances de formation aux équipes de gestion de nos partenaires spécialisés, passant de 169 séances en 2022 à 462, en 2023.

Considérant nos taux de cotisation aux diverses organisations provinciales de SST déterminés en fonction du risque d'accident et de leur coût par tranche de 100 \$ de masse salariale assurable, nous avons continué d'être plus performants que la moyenne de l'industrie au pays.

La fréquence des accidents graves et des décès, calculée par 200 000 heures travaillées par nos équipes et celles de nos partenaires spécialisés, était de 0,09, sans aucun décès. Cet indicateur servira de référence à l'avenir.

En 2024, nous entendons déployer notre programme de formation *Bâtit* afin de promouvoir nos outils de gestion SST auprès de nos gestionnaires sur les chantiers, et mesurer le taux d'engagement de leurs équipes en menant un sondage qui abordera la santé physique et la santé psychologique, un sujet toujours tabou dans l'industrie.

→ Notre performance en matière de santé et de sécurité est détaillée en [annexe](#).



La santé et la sécurité de nos gens, de nos clients, de nos partenaires et du grand public est partie intégrante de notre culture.

Notre plan d'action en santé et sécurité

Plan d'action	Cible	État d'avancement	Réalisations en 2023	Prochaines étapes
Renforcer notre culture en santé et en sécurité				
Déployer notre programme de formation <i>Bâtitisseur</i> .	2025	Nouvelle visée	Analyse des besoins de formation. Organisation du contenu du programme visant à promouvoir nos outils de gestion SST auprès des gestionnaires sur les chantiers.	Parachever le contenu de la formation et l'offrir à une première cohorte à l'automne 2024.
Mener un sondage d'engagement en santé et sécurité auprès des équipes de chantier.	2025	Nouvelle visée	Démarrage du projet qui permettra de mesurer le taux d'engagement et d'obtenir des suggestions pour améliorer la santé, la sécurité et le mieux-être sur les chantiers.	Concevoir et effectuer le sondage. Analyser les résultats et préparer un plan d'action.
Réduire et contrôler les risques pour protéger les gens				
Obtenir la certification ISO 45001:2018 Systèmes de management de la santé et de la sécurité au travail pour l'ensemble de nos activités.	2026	Nouvelle visée	Analyse des écarts entre notre système de gestion de la SST actuel et les exigences de la norme ISO 45001:2018. Obtention du Certificat de reconnaissance (CDR) de la Fédération canadienne des associations de sécurité dans la construction (FCASC) pour nos activités au Québec. Maintien du CDR pour nos activités hors Québec.	Réaliser l'audit externe en vue de la certification ISO 45001:2018.
Définir et implanter de nouvelles exigences relatives aux équipements de protection individuelle.	2024	Nouvelle visée	Lancement d'une politique concernant le port obligatoire de gants sur les chantiers. Sélection d'un casque protecteur à la fine pointe comprenant une bonne ventilation, une protection contre les impacts latéraux et une puce RFID donnant accès au dossier médical de l'individu.	Équiper l'ensemble des équipes de chantier du nouveau casque protecteur.
Réduire de 25 % la fréquence d'accidents graves et des décès sur le lieu de travail, en utilisant 2023 comme année de référence.	2024	Nouvelle visée	Participation au Construction Safety Research Alliance (CSRA) et au Canadian Construction Safety Council pour accroître nos connaissances et renforcer notre culture de prévention afin de minimiser les accidents graves et mortels. Harmonisation de notre classification d'accident à celle du CSRA et communication à l'ensemble de nos gens. Instauration d'un processus d'enquête approfondie des événements qui ont ou auraient pu causer des accidents graves et des décès.	Sensibiliser nos équipes sur les chantiers afin de diminuer les risques et contrôler les causes d'accident à potentiel élevé.

Équité, diversité et inclusion

Alimenter la croissance
de l'entreprise en soutenant
celle de nos gens



Samia Tabarah, gestionnaire régionale - Environnement
Romain Brutus, coordonnateur santé sécurité - Chantier

Alimenter la croissance de l'entreprise en soutenant celle de nos gens

Nous invitons chaque membre de nos équipes à faire preuve d'ouverture. C'est ainsi que nous pourrions offrir à tout le monde des chances égales de se réaliser, nous assurer que l'ensemble de nos équipes et de nos parties prenantes se reconnaissent dans nos façons de faire, et cultiver un terreau encore plus fertile pour la collaboration, l'innovation et la croissance.

L'année 2023 a marqué une étape importante de notre parcours en matière d'équité, de diversité, et d'inclusion (EDI) : la mise en place d'un comité consultatif. Il est composé de 14 membres provenant de partout au pays et de deux co-responsables. Son rôle consiste à faire connaître et à faciliter l'implantation d'initiatives favorisant l'EDI. Il rend régulièrement compte de ses progrès non seulement au comité exécutif, mais aussi au comité Talent, culture et leadership du conseil d'administration.

Nous misons également sur l'accompagnement de nos gestionnaires. Dans la dernière année, 89 ont profité de 1 068 heures de formation et d'accompagnement afin qu'ils en apprennent davantage sur l'EDI, et qu'ils mettent en lumière les différences et les similarités et identifient rapidement les dynamiques d'inclusion et d'exclusion dans leurs équipes.

Notre milieu de travail se diversifie de plus en plus et reflète progressivement le portrait du Canada. La population féminine au sein de l'entreprise augmente, représentant 32 % de nos talents en 2023, comparativement à 30 %, l'année précédente. Le nombre de femmes gestionnaires est demeuré stable à 14 % pour une deuxième année consécutive⁴.

→ Notre performance en matière d'EDI est détaillée en [annexe](#).



Notre milieu de travail se diversifie de plus en plus et reflète progressivement le portrait du Canada.

⁴ Notre performance EDI tient compte du nombre de personnes rémunérées sur une base annuelle, soit les employés et employées des services administratifs et les membres des équipes de surintendance. Ce nombre s'élève à 2 137. Des données plus détaillées sur le pourcentage de gestionnaires qui sont des femmes sont présentées en annexe.

Notre plan d'action en équité, diversité et inclusion

Plan d'action	Cible	État d'avancement	Réalisations en 2023	Prochaines étapes
Intégrer le réflexe de l'équité, de la diversité et de l'inclusion à l'ensemble de nos pratiques et de nos processus				
Constituer un comité consultatif EDI pour implanter des initiatives et formuler des recommandations.	2023	Atteinte	Création du comité et lancement de ses activités.	Définir le mode de gouvernance du comité et former ses membres. Développer et déployer les initiatives du comité.
Embaucher une ressource spécialisée en EDI.	2025	Nouvelle visée	Obtention du soutien d'une firme de consultation externe.	Embaucher une ressource responsable de notre feuille de route EDI.
Déployer notre plan de formation et d'accompagnement dans le but de sensibiliser nos gestionnaires à l'EDI.	2024	Conforme à l'avancement prévu	Déploiement de séances d'accompagnement expérientiel à 39 % de nos gestionnaires.	Poursuivre le déploiement des séances d'accompagnement expérientiel au reste des gestionnaires. Créer et lancer une formation générale à l'intention des non-cadres.
Terminer la revue de nos processus clés en matière de gestion des talents afin de mieux intégrer l'EDI à nos façons de faire.	2025	Reportée	Cible reportée pour permettre l'analyse et la revue en profondeur des processus clés. Début de la revue des différents processus clés du parcours employé. Obtention d'un meilleur portrait de nos talents et des pratiques de gestion favorisant l'EDI des groupes les plus souvent marginalisés.	Poursuivre la revue des principaux processus du parcours employé.

Changements climatiques



Considérer la valeur
d'un projet selon
son empreinte carbone



Résidence étudiante écoénergétique
de l'Université de Toronto, Scarborough | Ontario

Considérer la valeur d'un projet selon son empreinte carbone

Basé sur la science, notre plan vise à réduire nos émissions de gaz à effet de serre (GES) et à transformer notre chaîne de valeur.

Nous visons la carboneutralité d'ici 2050. C'est pourquoi nous sommes engagés dans le Défi carboneutre du gouvernement canadien.

Nous avons multiplié les collaborations au sein de l'industrie pour accélérer la décarbonation de l'environnement bâti. Ainsi, nous avons entre autres contribué au rapport *Rénover et bâtir mieux* du Groupe de travail Bâtiment du Partenariat Climat Montréal. Puis, nous avons joint le Conseil québécois des entreprises en efficacité énergétique pour signer le *Manifeste sur la décarbonation des bâtiments du Québec*.

En 2023, nos émissions de portées 1 et 2 s'élevaient à 44 523 t éq. CO₂, soit 1483 t éq. CO₂ de plus qu'en 2022. En revanche, l'intensité de nos émissions, calculée selon nos revenus, est demeurée stable, à 13,88 t éq. CO₂ par million \$ en 2022, et à 13,98 t éq. CO₂ par million \$ en 2023. L'émission d'environ 500 t éq. CO₂ a pu être évitée grâce au déploiement d'une première initiative de réduction en chantier visant l'optimisation du chauffage temporaire à l'aide d'unités intelligentes.

Par ailleurs, 70 % de nos revenus⁵ ont été générés par nos projets durables, soit ceux conçus durablement et ceux contribuant à l'atténuation des changements climatiques⁶. De nos projets de bâtiment, 52 % visent une certification durable

en 2023. Par exemple, Haleco (Montréal, Québec), un projet résidentiel visant la certification LEED Platine démontre qu'il est possible de construire un bâtiment sobre en carbone et hautement efficace en énergie, tout en créant une communauté de résidents diversifiée.

De nos projets en cours ou en proposition, 33 cherchent à réduire leur empreinte carbone soit par leur conception ou lors des travaux. Par exemple, nous repoussons les capacités du bois massif pour la construction d'une tour de 12 étages à l'Université de Toronto. Nous continuons aussi à offrir notre service Analyse du cycle de vie à nos clients et avons ajouté le programme Chantier vert afin de réduire et de comptabiliser les émissions durant la construction.

→ Notre performance en matière de changements climatiques est détaillée en [annexe](#).



Nous visons la carboneutralité de nos activités d'ici 2050. C'est pourquoi nous sommes engagés dans le Défi carboneutre du gouvernement canadien.

⁵ Excluant ceux de nos projets majeurs réalisés en coentreprise.

⁶ Nos projets conçus durablement sont ceux visant une certification durable ou utilisant des matériaux faibles en carbone, comme le bois massif et le béton bas carbone, tandis que nos projets contribuant à l'atténuation des changements climatiques, tel que défini par le Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat (GIEC), sont ceux qui permettront de réduire les sources de gaz à effet de serre ou à renforcer les puits de gaz à effet de serre. Ils incluent, entre autres, les projets de transport en commun, d'énergie renouvelable ou de la filière de batterie.

Notre plan d'action en changements climatiques

Plan d'action	Cible	État d'avancement	Réalisations en 2023	Prochaines étapes
Diminuer nos émissions de GES en décarbonant nos opérations				
Réduire nos émissions de GES de portées 1, 2 et 3 pour atteindre zéro émission nette.	2050	Nouvelle visée	Engagement au Défi carboneutre du gouvernement fédéral et annonce de notre objectif de zéro émission nette en 2050.	Élaborer notre plan de décarbonation et adopter une cible de réduction pour atteindre zéro émission nette. Réaliser l'inventaire de nos émissions de portée 3.
Réduire de 40 % nos émissions de GES de portées 1 et 2, en utilisant 2021 comme année de référence.	2030	Conforme à l'avancement prévu	Déploiement d'unités intelligentes de chauffage temporaire sur 17 chantiers de bâtiment. Adhésion de 55 talents à notre programme <i>Roulez électrique</i> , un incitatif financier pour promouvoir la mobilité durable et faciliter l'acquisition d'un véhicule électrique ou hybride.	Utiliser les unités intelligentes de chauffage temporaire sur la majorité de nos projets de bâtiment. Évaluer le potentiel des biocarburants pour réduire les émissions générées par nos équipements sur nos chantiers.
Électrifier au moins 75 % de nos véhicules de chantier.	2027	Reportée	Maintien de la cible de véhicules d'électrification, mais report de deux ans – 2025 à 2027 – dû au délai de livraison des véhicules par notre partenaire manufacturier.	Réviser notre plan d'électrification. En 2024, déployer les premiers véhicules électriques et installer les bornes de recharge mobiles et fixes sur nos chantiers et à nos bureaux.
Permettre à nos clients et à nos partenaires de transitionner vers une économie faible en carbone				
Accroître de 30 % le nombre de projets de bâtiment visant une certification durable, par rapport aux niveaux de 2021.	2030	Conforme à l'avancement prévu	Collaboration avec nos clients et nos partenaires pour promouvoir la construction et la rénovation de bâtiments durables et à faibles émissions de carbone. Mise en place de critères pour bonifier la performance ESG des projets futurs ou destinés à nos investissements, y compris l'obtention de certifications durables.	Promouvoir les certifications et les solutions durables auprès de nos donneurs d'ouvrage.
Évaluer annuellement 100 % des émissions de nos fournisseurs stratégiques ⁷ .	2024	Conforme à l'avancement prévu	Identification des catégories d'émissions de portée 3 pertinentes à nos activités.	Comptabiliser les émissions générées par nos fournisseurs stratégiques conformément à la catégorie 1 – achats de biens et de services – du Protocole des GES, sur une base annuelle. Raffiner nos méthodes de calcul pour préciser les émissions générées par cette catégorie.

⁷ Nos fournisseurs stratégiques sont ceux qui nous fournissent les biens, les services et les matériaux qui génèrent la majorité de nos émissions de portée 3 selon la catégorie 1 – achats de biens et de services – du Protocole des GES et ceux qui sont essentiels à nos activités de construction.

Économie circulaire

Penser les biens et les matières pour maximiser leur durée de vie



Déconstruction du pont Champlain d'origine
Montréal | Québec

Penser les biens et les matières pour maximiser leur durée de vie

Nous travaillons à réduire l'empreinte environnementale de nos chantiers en optimisant l'utilisation des ressources selon une approche circulaire.

Notre plan pour la circularité des biens et des matériaux priorise la réduction de la consommation de ressources et la protection des écosystèmes qui les génèrent ainsi que la réutilisation, le recyclage et la valorisation des matières déjà existantes.

Par exemple, la déconstruction du pont Champlain d'origine (Montréal, Québec) se démarque tant par la quantité de matières résiduelles générées que celles valorisées. À elle seule au cours de 2023, elle a généré 87 355 tonnes de matières résiduelles, dont 99,7 % ont été valorisées pour produire, par exemple, des granulats de béton recyclés et de l'acier pour la construction de nouvelles infrastructures, ainsi que de la fibre de bois destinée aux industries s'approvisionnant de cette matière.

Si l'on exclut cette déconstruction, nos projets ont produit près de 60 000 tonnes de matières résiduelles⁸ en 2023. Il s'agit d'une augmentation de plus de 16 000 tonnes qui s'explique notamment par le fait que nous étions responsables de la gestion des matières résiduelles pour une trentaine de projets additionnels, comparativement à l'année précédente.

De ces matières résiduelles, 76 % ont été détournées de l'enfouissement, soit 4 points de pourcentage de plus qu'en 2022.

Nous avons mis au point un outil numérique de traçabilité en collaboration avec nos fournisseurs. Ce nouvel outil aidera à définir notre cible de détournement, et nous permettra de raffiner notre comptabilisation et d'avoir des renseignements plus précis sur la destination finale des matières résiduelles générées sur nos chantiers. Inspiré des meilleures pratiques, nous souhaitons l'utiliser progressivement sur nos chantiers.

→ Notre performance en matière d'économie circulaire est détaillée en [annexe](#).



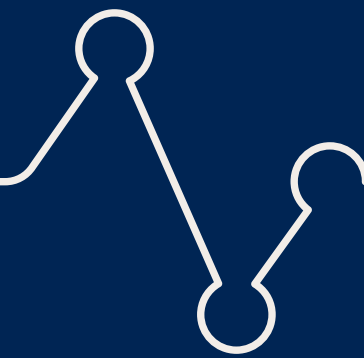
Nous travaillons à réduire l'empreinte environnementale de nos chantiers en optimisant l'utilisation des ressources selon une approche circulaire.

⁸ Les données relativement aux matières résiduelles et au taux de détournement proviennent de nos fournisseurs de gestion des déchets. Elles incluent les résidus de construction, de rénovation et de démolition (CRD) générés sur nos chantiers, excluant les déchets domestiques.

Notre plan d'action en économie circulaire

Plan d'action	Cible	État d'avancement	Réalisations en 2023	Prochaines étapes
Comptabiliser les matières résiduelles pour mieux les gérer				
Offrir la traçabilité des matières résiduelles à nos clients dans l'ensemble de nos projets.	2025	Conforme à l'avancement prévu	Développement d'un outil de traçabilité en collaboration avec l'équipe Innovation.	En collaboration avec nos fournisseurs de gestion des matières résiduelles, lancer un projet pilote pour expérimenter l'outil de traçabilité.
Se doter d'une cible pour réduire et détourner les matières résiduelles des sites d'enfouissement.	2025	Conforme à l'avancement prévu	Développement de solutions de détournement du gypse et des résidus de béton issus de l'eau de lavage des bétonnières utilisés pour nos projets. Suivi des matières résiduelles sur tous nos chantiers afin d'établir un portrait annuel en vue de l'adoption de la cible.	Consolider nos relations avec nos fournisseurs pour promouvoir la réduction, la réutilisation et le recyclage des matières résiduelles. Adopter et suivre une cible de réduction et de détournement.
Développer des stratégies d'approvisionnement favorisant la circularité				
Documenter la performance ESG de 100 % des fournisseurs stratégiques lors du processus d'approvisionnement.	2025	Conforme à l'avancement prévu	Première évaluation de la performance ESG de cinq fournisseurs à l'aide de notre nouvelle grille d'évaluation.	Évaluer 50 % de nos fournisseurs stratégiques en 2024.

Relations communautaires



Voir le succès
sous l'angle de la
prospérité collective



Îlot Rosemont, un projet de logements pour les personnes âgées à faibles revenus ou modestes, Montréal | Québec

Voir le succès sous l'angle de la prospérité collective

Que nous bâtissons une école, un projet de transport collectif ou tout autre ouvrage ou que nous soutenions un organisme de bienfaisance, nous contribuons à améliorer la qualité de vie des gens où nous travaillons et à bâtir des villes plus sûres, résilientes et durables.

Les partenariats que nous créons aident à faire avancer cette vision d'une construction durable et ancrée dans les collectivités.

En 2023, dans le cadre d'un projet pilote touchant une douzaine de chantiers, nous avons mis à l'essai un système de gestion des plaintes provenant des collectivités avoisinant nos chantiers. Une réflexion est en cours pour la suite.

Nos équipes de chantier ont continué à offrir gracieusement leur temps et leur expertise à divers projets communautaires telles que la construction d'un parc pour chiens au parc national du Gros-Morne (côte ouest de Terre-Neuve) et la rénovation d'édifices d'organismes de bienfaisance parrainée par HeroWork (Victoria et Surrey, Colombie-Britannique).

Nous avons remis 1,69 M\$ en dons et en commandites à 152 organisations partout au Canada, soit une augmentation de 22 % comparativement à 2022.

À ce montant s'ajoutent près de 113 000 \$ amassés par nos gens dans le cadre de leur participation au défi sportif que nous organisons annuellement, et qu'ils ont remis à Arbres Canada et à l'Association canadienne pour la santé mentale.

Nos principaux actionnaires et des membres du comité exécutif ont aussi personnellement fait des dons de l'ordre de 650 000 \$ à différents organismes, y compris à Centraide du Grand Montréal, au centre hospitalier universitaire mère-enfant CHU Sainte-Justine (Montréal, Québec) et à la Fondation de l'Hôpital d'Ottawa.

→ Notre performance en matière de relations communautaires est détaillée en annexe.

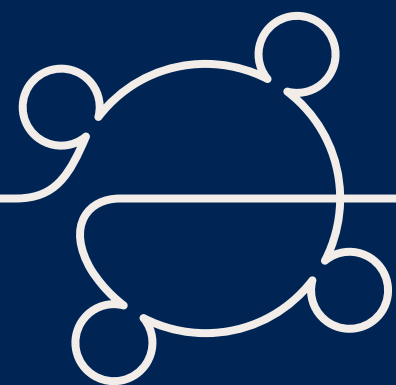


Les partenariats que nous créons aident à faire avancer cette vision d'une construction durable et ancrée dans les collectivités.

Notre plan d'action en relations communautaires

Plan d'action	Cible	État d'avancement	Réalizations en 2023	Prochaines étapes
Innover dans notre gestion des relations avec la communauté				
<p>Identifier nos parties prenantes pour maximiser les retombées positives de nos projets dans les communautés.</p>	<p>2024</p>	<p>Conforme à l'avancement prévu</p>	<p>Mise à l'essai d'un système efficace de gestion des plaintes provenant des collectivités dans le cadre d'un projet pilote touchant une douzaine de nos chantiers.</p>	<p>Évaluer les projets ayant débuté en 2024 avec notre outil de gestion proactive pour identifier ceux ayant des enjeux ainsi que leurs parties prenantes respectives, afin d'atténuer les impacts sur les communautés.</p> <p>Mettre en place des outils et des processus pour gérer les relations avec les parties prenantes lorsque les contrats avec nos clients le stipulent.</p> <p>Standardiser la gestion des plaintes.</p>
Être plus stratégiques et intentionnels dans nos dons et nos commandites				
<p>Allouer au moins 10 % de notre budget de dons et de commandites aux causes autochtones, ainsi qu'à la protection et à la conservation des milieux naturels.</p>	<p>2024</p>	<p>Nouvelle visée</p>	<p>Octroi de 8 % de nos dons et de nos commandites à des organismes environnementaux.</p> <p>Élargissement de la cible pour inclure les dons à des organismes autochtones.</p>	<p>Réviser la cible annuellement.</p>

Relations autochtones



Positionner les peuples
autochtones comme
des partenaires d'affaires



Résidence pour étudiants autochtones, Trois-Rivières | Québec

Positionner les peuples autochtones comme des partenaires d'affaires

Depuis une dizaine d'années, nous avons réalisé plus de 30 projets de construction au sein de communautés autochtones ou en collaboration avec elles.

Par l'entremise de partenariats commerciaux durables et marquants, nous voulons favoriser des relations encore plus harmonieuses et mutuellement avantageuses avec les Premières Nations, les Inuits et les Métis tout en respectant leurs droits, leurs croyances, leurs cultures et leurs territoires.

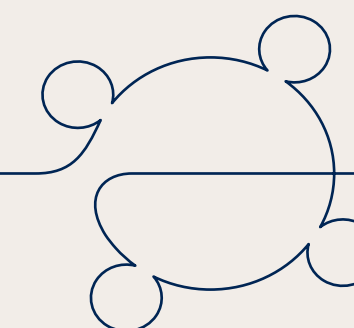
En 2023, nous avons entamé le processus de certification Relations progressistes avec les Autochtones (RPA). Créé par le Conseil canadien pour l'entreprise autochtone (CCEA) il y a plus de 20 ans, cette certification reconnaît les entreprises qui favorisent la prospérité des peuples autochtones, sont de bons partenaires et offrent d'excellents milieux de travail.

Nous misons avant tout sur la sensibilisation de nos équipes et l'échange avec les entrepreneurs et les communautés autochtones. C'est pourquoi plus de 50 membres de la direction ont participé à l'atelier de formation *Les clés pour développer des relations en contexte autochtone* offerte par l'École des dirigeants des Premières Nations afin d'établir de meilleures pratiques en gestion, au profit des communautés.

Lors de la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation, nous avons aussi organisé des conférences présentées par des membres des Premières Nations et des Métis de diverses origines pour nos équipes dans chacun de nos bureaux au Canada.

Nous comptons aujourd'hui sur l'expertise d'une équipe de quatre personnes qui se consacre à notre feuille de route en matière de relations autochtones. Elle a notamment soutenu les gens attirés à la préparation de nos propositions, ainsi que ceux qui travaillent sur les 12 projets en cours auxquels participent des communautés ou des entreprises autochtones. Le Centre d'entreprise des sciences de l'Atlantique (Moncton, Nouveau-Brunswick), un projet structurant pour les peuples autochtones des Maritimes, en est un bon exemple.

→ Notre performance en matière de relations autochtones est détaillée en [annexe](#).



Nous misons avant tout sur la sensibilisation de nos équipes et l'échange avec les entrepreneurs et les communautés autochtones.

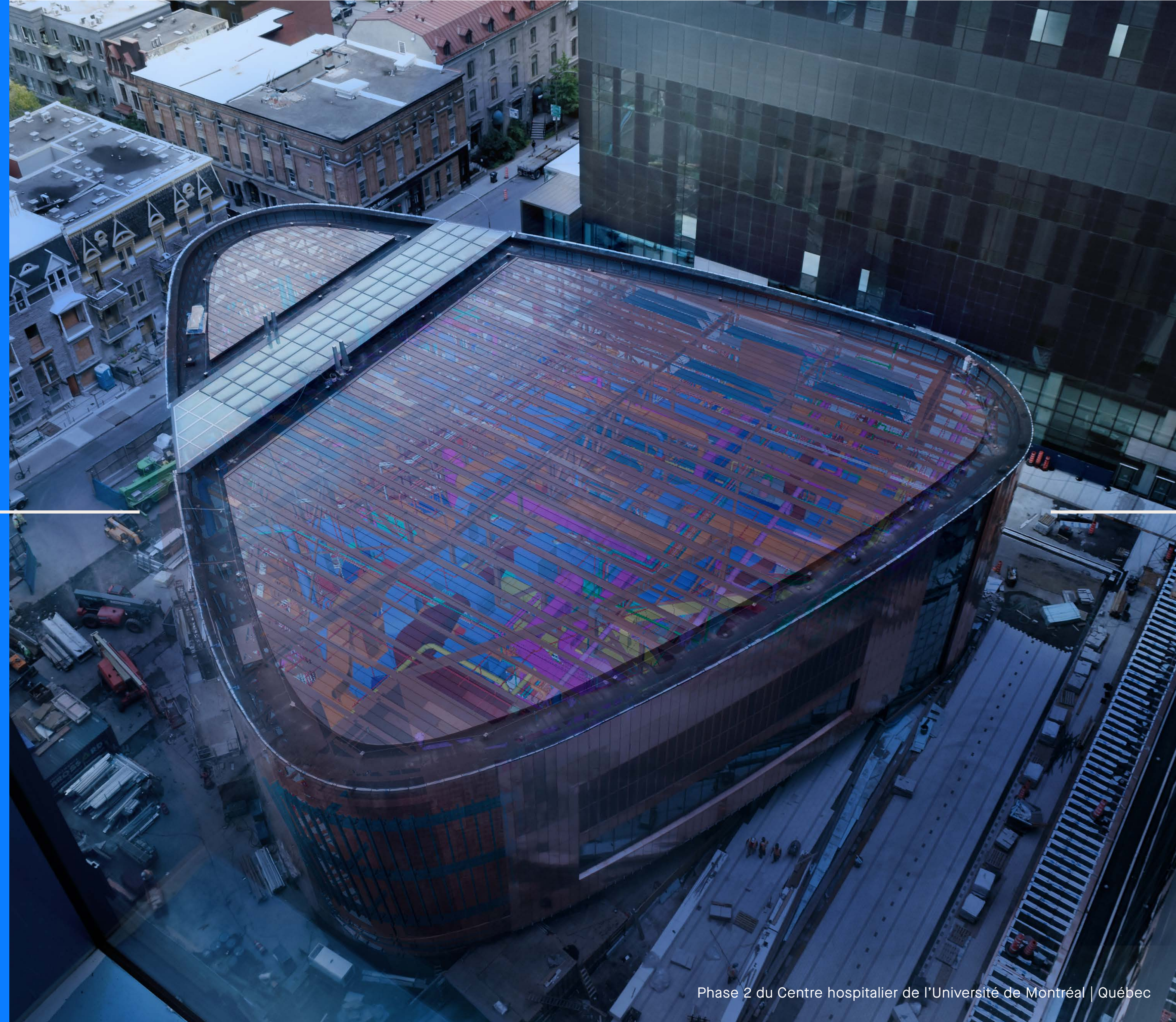
Notre plan d'action en relations autochtones

Plan d'action	Cible	État d'avancement	Réalizations en 2023	Prochaines étapes
Nous engager auprès des peuples autochtones				
Obtenir la certification Relations progressistes avec les Autochtones (RPA), niveau bronze.	2027	Nouvelle visée	Engagement à la certification RPA, présentement au niveau engagé. Création d'un comité de travail interdisciplinaire chargé de mener l'entreprise à remplir les exigences de la certification.	Terminer la première phase de la certification visée, y compris: <ul style="list-style-type: none"> - Identifier les communautés autochtones d'intérêt; - Adopter une politique en matière de relations autochtones; - Promouvoir notre engagement à l'interne.
Offrir à toutes nos équipes un atelier de sensibilisation aux réalités culturelles des peuples autochtones.	2024	Reportée	Report de la cible initiale de 2023 à 2024 afin de finaliser le développement de la formation en ligne par notre consultant autochtone externe. Participation de plus de 50 membres de la direction à l'atelier de formation <i>Les clés pour développer des relations en contexte autochtone</i> offerte par l'École des dirigeants des Premières Nations. Début de la tenue de la formation en ligne à titre de projet pilote dans les Maritimes.	Terminer le développement de la formation en ligne de sensibilisation culturelle et l'offrir à nos équipes des projets collaborant avec des communautés autochtones.

Culture d'innovation



Transformer nos pratiques
pour élever l'industrie
de la construction



Phase 2 du Centre hospitalier de l'Université de Montréal | Québec

Transformer nos pratiques pour élever l'industrie de la construction

Notre stratégie ESG est ambitieuse. C'est pourquoi notre sens de l'innovation demeure un ingrédient transversal prioritaire et différenciateur de notre recherche de solutions pour améliorer notre performance et atteindre nos visées ESG.

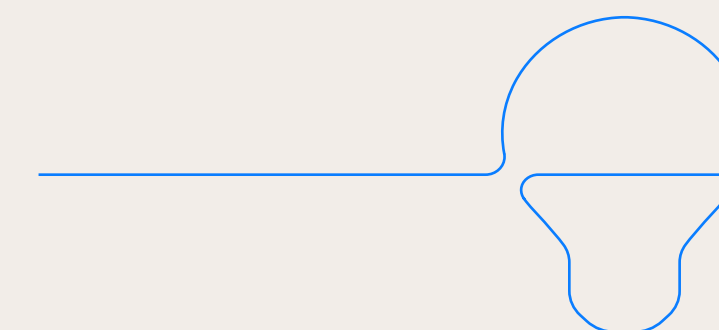
L'adoption de pratiques innovantes amène l'industrie à construire plus rapidement et à moindre coût, à optimiser matériaux, énergie et espace, et à livrer ainsi des projets de construction plus durables, sécuritaires et de qualité.

Nous nous appuyons sur un système de gestion de l'innovation unique. Nos équipes AXLAB et FOX, soutenues par l'équipe InnoDev spécialisée en programmation numérique, rassemblent une trentaine de personnes expertes à concrétiser les idées novatrices sur le terrain.

L'année 2023 a été principalement consacrée à la consolidation de nouvelles pratiques sur nos chantiers et à l'avancement de 72 projets de recherche et développement. Près de la moitié de ces projets misent sur la technologie et les données numériques pour améliorer notre efficacité et nos processus opérationnels et administratifs.

Nous avons également multiplié l'utilisation de capteurs connectés pour hausser la précision de notre exécution et, par conséquent, la qualité de nos ouvrages et améliorer le suivi des impacts sur l'environnement. Ces capteurs aident à mesurer plusieurs variables telles que la résistance du béton, l'humidité des éléments en bois massif, la qualité de l'air, les niveaux sonores et bien d'autres.

→ Notre performance en matière d'innovation est détaillée en [annexe](#).



L'innovation demeure un ingrédient transversal prioritaire et différenciateur de notre recherche de solutions pour améliorer notre performance et atteindre nos visées ESG.

L'innovation au cœur de l'ESG

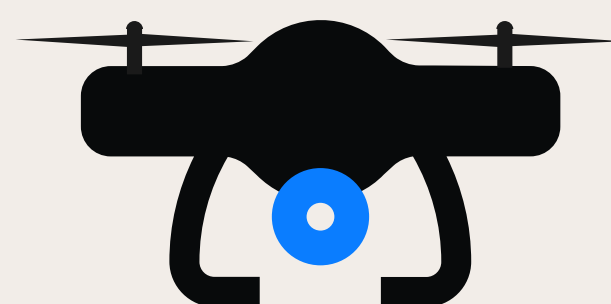


POMSense Analytique Outil d'aide à la décision

La construction d'une nouvelle école secondaire (Laval, Québec) profite de cette nouvelle plateforme.

Elle permet de prendre des décisions plus pertinentes, rapidement et efficacement en combinant la modélisation des informations de la construction (*Building Information Modelling*, ou BIM), divers outils d'analyse et les données provenant de capteurs connectés.

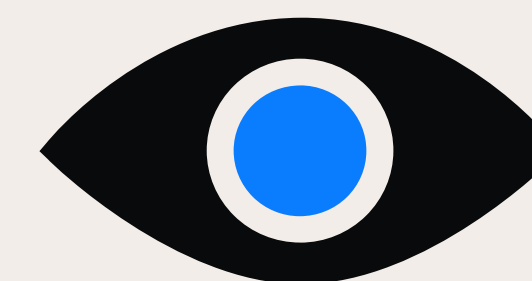
Résultat: Nous avons pu optimiser le chauffage temporaire et avoir un meilleur contrôle de la cure de béton et de l'humidité ambiante.



AirPOM Cartographie 2D et 3D

À l'aide de cette application basée sur la puissante plateforme de géolocalisation ArcGIS, l'équipe qui travaille au réaménagement de la pointe Kiweki sur la rivière des Outaouais (Ontario) a programmé des vols de drone au-dessus du chantier pour en tirer des cartes topographiques 2D et 3D en haute résolution et réalisé une étude du site.

Les données recueillies ont permis de mieux planifier et surveiller le chantier, et de communiquer l'avancement des travaux au client.



Réduire les collisions grâce un système d'alerte de proximité

Les équipes des chantiers du Stade Olympique (Montréal, Québec) et du futur hôpital de Vaudreuil-Soulanges (Québec) bénéficient d'un nouveau système d'avertissement. Ils ont doté certains équipements lourds de caméras permettant de détecter la présence de personnes aux alentours à l'aide d'intelligence artificielle en temps réel.

Les dispositifs d'alerte visuelle et sonore avertissent du danger la personne aux commandes et les gens autour de la machinerie.

Gouvernance

Une approche
d'ouverture et
de transparence



Une approche d'ouverture et de transparence

La diversité de perspectives est au cœur de nos ambitions ESG. Nous avons la conviction que le bien-être de la planète et de la société est l'affaire de tous. Cela se reflète dans l'intégration de notre stratégie ESG au plan stratégique global de l'entreprise et dans notre mode de gouvernance.

Cette vision est partagée par l'ensemble des membres de notre organisation.

Nous avons le privilège de compter sur une expertise pointue et diversifiée au sein de nos instances de gouvernance pour guider nos pas en matière d'ESG :

- 50 % des membres de notre conseil d'administration ont une expertise ESG ;
- 50 % des membres indépendants⁹ du conseil et 22 %¹⁰ des membres du comité exécutif sont des femmes ;
- En 2023, deux nouveaux membres représentant les divisions Bâtiment et Grands projets ont joint le comité consultatif ESG pour assurer l'alignement des visées et des actions aux besoins et aux réalités de nos activités.

Durant l'année, le comité Audit et risques du conseil d'administration a mis en place une nouvelle gouvernance afin de revoir la performance, les risques et les opportunités d'amélioration associés aux sept priorités de notre stratégie ESG.

Notre performance ESG globale est revue annuellement par le comité exécutif et le conseil d'administration.

→ Notre performance en matière de gouvernance est détaillée en [annexe](#).

Notre plan	Cible	État d'avancement	Réalisations en 2023	Prochaines étapes
Accroître le nombre de femmes au sein du conseil d'administration pour qu'elles représentent au moins 33 % des membres indépendants.	2024	Atteinte	Nomination de l'honorable Lisa Raitt et de Chantale Pelletier, portant à trois le nombre d'administratrices indépendantes.	Maintenir un taux minimum de représentation des femmes au sein des membres indépendants à 33 %.

⁹ Les membres indépendants sont des membres sans lien direct ou indirect avec l'entreprise.

¹⁰ Sophie Morin, vice-présidente exécutive et cheffe des affaires juridiques, a été nommée au comité exécutif en mai 2024.

Une approche d'ouverture et de transparence

L'intégration des risques et des opportunités liés au climat

Nous avons complété l'analyse des écarts entre nos pratiques et les recommandations du Groupe de travail sur la publication d'informations financières relatives au climat (*Task Force on Climate-related Financial Disclosures*, ou TCFD). Cette première étape nous permettra d'aligner nos façons de faire aux recommandations du TCFD.

Grâce à cet exercice, nous pourrons mieux intégrer les risques et les opportunités liés au climat dans nos pratiques d'affaires, faire progresser nos visées et ainsi renforcer notre gouvernance. Pour ce faire, nous allons notamment:

- Accroître le suivi des risques et des opportunités et les communiquer à la haute direction;
- Dresser la liste des risques et des opportunités pertinents et évaluer leur incidence sur notre stratégie d'affaires;
- Intégrer les risques et les opportunités pertinents à nos processus de gestion actuels et développer des façons de mieux les gérer;
- Mesurer nos émissions de GES de portée 3 et se doter de cibles à moyen et à long terme pour bonifier le plan qui nous mène vers l'atteinte de zéro émission nette d'ici 2050.

Étant donné l'importance stratégique du sujet, la haute direction, le comité consultatif ESG et le comité Audit et risques du conseil d'administration ont discuté des risques, des opportunités et des initiatives liés au climat à 16 reprises au cours de 2023.

Notre engagement contre l'esclavage moderne

Dans la foulée de l'adoption de la loi canadienne contre l'esclavage moderne en 2023, nous avons pris l'engagement de ne pas avoir de travail forcé et de travail des enfants dans notre chaîne d'approvisionnement. Pour ce faire, nous travaillons à mettre en place une politique et des processus de vérification diligente.

En mai 2024, nous avons publié notre premier rapport annuel sur l'esclavage moderne dans lequel nous rendons compte des mesures prises pour le prévenir et le combattre dans notre chaîne d'approvisionnement et dans nos relations avec nos fournisseurs.

Regard vers l'avenir

Le lancement de *Perspective* en 2022 a marqué le coup: notre engagement à expliquer comment, au fil du temps, nous envisageons de créer de la valeur pour nos parties prenantes. Non seulement en tant que fournisseur de services de construction, mais aussi en tant qu'employeur responsable et contributeur actif à l'essor de notre industrie et de la société dans son ensemble.

Faire progresser la performance ESG de notre organisation et de notre industrie requiert des efforts importants et constants. Depuis l'arrivée de *Perspective*, plusieurs de nos collaborateurs et de nos partenaires prennent aussi conscience des enjeux, voient les gestes qui peuvent être posés et participent activement au changement.

Jusqu'ici, l'adoption de visées claires, ambitieuses, nous a permis de garder le cap et de mobiliser nos équipes. Toujours à l'affût d'idées innovantes, nous entendons poursuivre dans la même veine.

Notre priorité absolue demeure la santé et la sécurité de nos gens. Nos actions restent ancrées dans l'engagement de nos leaders, la collaboration, la prévention, la sensibilisation, la formation et le partage des connaissances pour protéger les gens, sans compromis.

Nous souhaitons aussi être une entreprise plus représentative de la diversité qui nous entoure et où chaque personne employée se sent incluse à part entière et a des chances égales de se réaliser et d'avoir du succès. La revue de nos pratiques et de nos processus d'affaires est un long parcours, mais elle permet de faire progresser notre démarche. Notre nouveau comité consultatif EDI et nos séances d'accompagnement et de formation seront aussi des atouts importants.

Défi 2050 - atteindre la carboneutralité

Des centaines d'entreprises, de villes, de provinces et de pays, dont le Canada, ont pris des engagements formels pour réduire leurs émissions en vue d'atteindre la carboneutralité d'ici 2050.

En tant que membre de l'industrie de la construction, l'une des plus importantes de l'économie canadienne, nous voulons continuer à faire notre part et à prêcher d'exemple.

Pendant que nous travaillons à développer et à déployer davantage d'initiatives concrètes pour réduire nos émissions de portée 1 et 2 au chantier, nous effectuerons une première estimation de nos émissions de portée 3 en 2024, en lien avec la préparation de notre propre plan pour l'atteinte du zéro émission nette en 2050 et l'établissement de nouvelles cibles intermédiaires.

Nous surveillerons de près les émissions générées sur l'ensemble de notre chaîne de valeur et nous collaborerons avec nos investisseurs, nos clients, nos partenaires et nos pairs pour accélérer la décarbonation de l'industrie et contribuer à la transition écologique.

Accélérer le virage de notre industrie

Divulguer périodiquement notre performance ESG est une façon de contribuer à accélérer le virage. Nous avons choisi un cycle de divulgation aux deux ans, présentant une alternance entre un rapport complet et un rapport sommaire, comme celui-ci qui récapitule les principales avancées de 2023, alors que le prochain rapport couvrira en détails nos projets, nos activités et notre performance ESG de 2024.

La portée de ce rapport

Ce rapport sommaire porte sur les activités de construction et d'administration de Pomerleau au sein de ses trois divisions (Bâtiment, Civil et infrastructure et Grands projets), présentes dans sept régions à travers le Canada (Atlantique, Saint-Georges, Québec, Montréal, Ottawa, Toronto et Vancouver).

Nos filiales – Borea, ITC Construction et Pomerleau Capital – ne sont pas couvertes par ce rapport.

Notre système de gestion environnementale s'applique aux activités de construction sous le contrôle opérationnel de Pomerleau, y compris les activités en soutien à nos projets.

Nous employons annuellement plus de 3185 personnes et nous désignons comme employés et employées toute personne à notre emploi.

De ce nombre, 2 137 personnes, soit nos employés et employées des services administratifs et les membres des équipes de surintendance, sont rémunérées sur une base annuelle.

Les équipes de chantier représentent les personnes à notre emploi et rémunérées à l'heure, tandis que les termes travailleurs et travailleuses réfèrent aux personnes travaillant sur les chantiers où Pomerleau agit en tant que maître d'œuvre, qu'elles soient à notre emploi ou à celui de nos partenaires spécialisés.

Compte tenu de leur nature, certains indicateurs de performance liés aux employés et employées ne comprennent que certaines catégories, comme l'indiquent les tableaux en annexe.

Bien qu'ils contribuent indirectement à notre performance ESG, ce rapport ne fait pas état de la performance de nos partenaires spécialisés. Les « chantiers Pomerleau » ou les « projets Pomerleau » désignent toutes les activités de construction dans lesquelles nous sommes engagés, quelle que soit la structure contractuelle, sauf si indiqué autrement. Les projets en coentreprise auxquels nous participons sont inclus dans les indicateurs de performance si nous sommes mandatés pour réaliser les travaux. Ils sont alors considérés comme étant des projets Pomerleau.

L'inventaire des émissions de GES a été effectué selon le Protocole des GES en utilisant l'approche de contrôle opérationnel pour déterminer la portée de l'inventaire. Les projets en coentreprise ne sont pas inclus dans l'inventaire.

Les calculs d'économie circulaire portent sur les matières résiduelles générées sur les chantiers sur lesquels Pomerleau détient une obligation contractuelle de gestion des matières résiduelles avec le client. Pour ceux-là, les données complètes sur la production de matières résiduelles sont disponibles, peu importe la partie qui a retenu les services du fournisseur.

Découvrez nos rapports des années précédentes :

→ [Construire. Notre perspective. - 2022](#)

→ [Perspective - 2021](#)

Nous joindre

Pomerleau Construction

Siège social

521, 6^e Avenue
Saint-Georges (Québec)
G5Y 0H1
418 228-6688

St. John's

99, Airport Road, bureau 200
St. John's (Terre-Neuve-et-Labrador)
A1A 4Y3
709 739-5652

Halifax

1496, Bedford Highway, bureau 500
Bedford (Nouvelle-Écosse)
B4A 1E5
902 468-3669

Moncton

85, rue Foundry, bureau 120
Moncton (Nouveau-Brunswick)
E1C 5H7
514 789-2728

Québec

562, chemin Olivier
Lévis (Québec)
G7A 2N6
418 626-2314

Montréal

500, rue Saint-Jacques, bureau 300
Montréal (Québec)
H2Y 1S1
514 789-2728

Ottawa

343, rue Preston, bureau 220
Ottawa (Ontario)
K1S 1N4
613 244-4323

Toronto

185, The West Mall, bureau 1100
Etobicoke (Ontario)
M9C 5L5
416 207-0848

Vancouver

900, rue Hastings Ouest, bureau 1100
Vancouver (Colombie-Britannique)
V6C 1E5
604 592-9767

✉ info@pomerleau.ca
🌐 Pomerleau.ca

Borea Construction

Siège social

562, chemin Olivier
Lévis (Québec)
G7A 2N6
418 626-2314

Toronto

185, The West Mall, bureau 1101
Etobicoke (Ontario)
M9C 5L5
416 252-0417

Ralston

9330, Autoroute Transcanadienne
Ralston (Alberta)
T2H 1J5

Calgary

6223, 2^e Rue Sud-Est, bureau 230
Calgary (Alberta)
T2H 1J5
402 233-2799

Vancouver

34 654, chemin Delair, bureau 202
Abbotsford (Colombie-Britannique)
V2S 2C9
604 853-5776

Dallas

5717 Route Legacy, Suite 250
Plano (Texas)
75024
États-Unis

✉ info@boreaconstruction.com
🌐 BoreaConstruction.com

ITC Construction Group

Siège social

564, rue Beatty, bureau 800
Vancouver (Colombie-Britannique)
V5B 2L3
604 685-0111

Calgary

340, 12^e Avenue Sud-Ouest, bureau 770
Calgary (Alberta)
T2R 1L5
403 718-0510

Edmonton

9707, 110^e Rue Nord-Ouest, bureau 412
Edmonton (Alberta)
T5K 2L9
780 784-5150

✉ info@itc-group.com
🌐 itc-group.com

Pomerleau Capital

Montréal

500, rue Saint-Jacques, bureau 300
Montréal (Québec)
H2Y 1S1
514 789-2728

✉ info.pomcap@pomerleau.ca
🌐 Pomerleau.ca

Sommaire de notre performance

Thème	Sujet	Indicateur	Unité	Performance 2023	Performance 2022	Performance 2021	Cadre référentiel	Définition
À propos de Pomerleau	Indicateurs généraux	Nombre de projets	Nombre	Projets actifs : plus de 200 Chantiers actifs : 168	Projets actifs : plus de 200 Chantiers actifs : 177	Projets actifs : plus de 200 Chantiers actifs : 152	GRI 102-7 SASB IF-EN0000.A	Les projets actifs font référence au nombre de projets basé sur les revenus en 2023. Les chantiers actifs font référence au nombre de chantiers sur lesquels nous avons effectué des travaux en 2023. Ce chiffre est utilisé pour mesurer la performance environnementale de nos opérations.
		Chiffre d'affaires (revenus)	\$ milliards	3,2	3,1	2,1	GRI 201-1	Les revenus générés par les activités de Pomerleau Inc., excluant les revenus générés par Borea Construction et ITC, ainsi que les revenus générés par les projets en coentreprise.
Meilleurs talents	Santé et sécurité	Participants à des séances de formation en santé et sécurité	Nombre	43 188	51 239	51 536		Nos équipes et celles de nos partenaires spécialisés. Inclut toutes les formations données aux employé.es et travailleurs.euses en matière de santé et sécurité au travail.
		Événements de sensibilisation aux risques en santé et sécurité	Nombre	80	25	Non comptabilisés		Nos équipes et celles de nos partenaires spécialisés.
		Participants aux événements de sensibilisation aux risques en santé et sécurité	Nombre	2 133	Non comptabilisés	Non comptabilisés		
		Nombre d'événements auxquels la réalité virtuelle a été utilisée pour former et sensibiliser aux risques en santé et sécurité	Nombre	17	Non comptabilisé	Non comptabilisé		
		Formation sur la santé et sécurité au travail dans le cadre des journées Environnement, Qualité et Santé et sécurité au travail (EQSST)	Heures	2 100	s.o.	s.o.		En 2023, 1050 employé.es ont participé aux journées EQSST.
		Analyses quotidiennes des risques 5/360 complétées par des travailleurs.euses	Nombre	175 000	236 203	Plus de 137 000		Nos équipes et celles de nos partenaires spécialisés.

Thème	Sujet	Indicateur	Unité	Performance 2023	Performance 2022	Performance 2021	Cadre référentiel	Définition
Meilleurs talents	Santé et sécurité	Analyses quotidiennes des risques 5/360 complétées par des travailleurs.euses, sur l'application	Nombre et %	Non comptabilisées	82 346 (35 %)	Non comptabilisées		Nos équipes et celles de nos partenaires spécialisés. Le chiffre se calcul selon le nombre total d'analyses des risques quotidiennes 5/360 complétées. Au cours de l'année 2023, nous avons changé notre logiciel de gestion de la santé et sécurité au travail, ce qui explique pourquoi nous n'avons pas pu comptabilisé le nombre d'analyses des risques quotidiennes 5/360 complétées sur l'application.
		Interactions en matière de santé et sécurité sur nos chantiers	Nombre	3 972	4 131	Non comptabilisées		Nos équipes et celles de nos partenaires spécialisés. Les interactions sont des discussions ouvertes avec les travailleurs.euses qui amènent à réfléchir sur des questions de santé et sécurité. Un formulaire doit être complété à la fin de chaque interaction.
		Formation de la surintendance	%	67	80	Non comptabilisée		Taux de complétion de la formation Influence destinée aux surintendants.
		Formation de leadership pour les superviseurs de nos partenaires spécialisés	Nombre	462	169	Non comptabilisée		Nos équipes et celles de nos partenaires spécialisés.
		Rencontres en pré construction avec nos partenaires portant sur la santé et sécurité	Nombre	579	1 143	Non comptabilisées		Les équipes de nos partenaires spécialisés.
		Taux de cotisation, par province	Taux	Nouvelle-Écosse : 2,24 % (3,03 %) Nouveau-Brunswick : 1,46 % (2,12 %) Terre-Neuve : 1,63 % (2,66 %) Ontario : 1,40 % (1,55 %) Québec : 0,94 % (2,24 %) Alberta : N/A Colombie-Britannique : 2,7 % (3,88 %)	Nouvelle-Écosse : 2,09 % (2,82 %) Nouveau-Brunswick : 2,13 % (3,14 %) Terre-Neuve : 1,40 % (2,71 %) Ontario : 1,51 % (1,79 %) Québec : 0,84 % (2,12 %) Alberta : 1,15 % (1,72 %) Colombie-Britannique : 2,26 % (4,09 %)	Non comptabilisés		Le taux de cotisation est le montant payé pour chaque tranche de 100 \$ de salaire assurable pour nos équipes seulement. À tritre de référence, le taux entre parenthèse représente la moyenne de l'industrie, par province. Québec : taux pondéré qui inclut toute les unités de classification. Colombie-Britannique : taux pondéré qui inclut les unités de classification de construction ou réparation d'ouvrages d'art et de jetées, quais et cales sèches.
		Fréquence d'incidents totale	Taux	1,39	1,83	1,44		Nos équipes seulement.
		Fréquence d'incidents avec perte de temps	Taux	0,18	0,18	0,09	SASB IF-EN-320a.1	Nos équipes seulement.

Thème	Sujet	Indicateur	Unité	Performance 2023	Performance 2022	Performance 2021	Cadre référentiel	Définition
Meilleurs talents	Santé et sécurité	Taux de gravité	Taux	3,92	2,20	1,18	GRI 403-1	Nos équipes seulement.
		Quasi incidents	Nombre	182	97	Non comptabilisés		Nos équipes et celles de nos partenaires spécialisés.
		SIF (Serious Injuries and Fatalities, soit les accidents graves et les décès)	Fréquence	0,09	Non comptabilisé	Non comptabilisé		Le SIF mesure la fréquence des accidents graves et les décès. Il est calculé selon 200 000 heures travaillées par nos équipes de chantier et celles de nos partenaires spécialisés.
Meilleurs talents	Équité, diversité et inclusion	Employé.es des services administratifs	Nombre	2 137 employé.es	1 788 employé.es	1 671 employé.es	GRI 102-7	Nous désignons les employé.es des services administratifs comme étant les employé.es rémunéré.es sur une base annuelle, ainsi que les membres des équipes de surintendance.
		Employé.es, par genre	%	Femmes : 32 Hommes : 68 15 % s'identifient autrement que comme femme ou homme hétérosexuels, incluant ceux qui ne préfèrent ne pas répondre*	Femmes : 30 Hommes : 70 16 % s'identifient autrement que comme femme ou homme hétérosexuels, incluant ceux qui ne préfèrent ne pas répondre*	Femmes : 29 Hommes : 71 16 % s'identifient autrement que comme femme ou homme hétérosexuels, incluant ceux qui ne préfèrent ne pas répondre*	GRI 405-1/107-2	Basé sur le nombre d'employé.es des services administratifs. Notre système actuel ne nous permet pas d'offrir des choix de réponses autre que « homme » ou « femme ». *Basé sur les réponses à un sondage anonyme et volontaire envoyé à nos employé.es des services administratifs en 2021 (775 répondants) et 2023 (1 678 répondants).
		Employé.es, par langue	%	Français : 75 Anglais : 25	Français : 75 Anglais : 25	Français : 75 Anglais : 25	GRI 405-1	Basé sur le nombre d'employé.es des services administratifs. La langue fait référence à la langue de communication préférée de l'employé.e.
		Employé.es, par âge	%	Moins de 30 : 18 Entre 30 et 40 : 34 Entre 40 et 50 : 27 Entre 50 et 60 : 14 Plus de 60 : 6	Moins de 30 : 18 Entre 30 et 40 : 35 Entre 40 et 50 : 25 Entre 50 et 60 : 15 Plus de 60 : 7	Moins de 30 : 19 Entre 30 et 40 ans : 35 Entre 40 et 50 ans : 24 Entre 50 et 60 ans : 15 Plus de 60 : 7	GRI 405-1	Basé sur le nombre d'employé.es des services administratifs. Les employé.es dont l'âge et la date de naissance coïncident directement avec la date de création du rapport de collecte des données appartiennent à la tranche d'âge inférieure. Par exemple, un employé qui a 30 ans le jour où le rapport de collecte des données a été créé appartient à la catégorie d'âge « Moins de 30 ans ». Tous les autres employé.es se situent dans leur catégorie d'âge respective.

Thème	Sujet	Indicateur	Unité	Performance 2023	Performance 2022	Performance 2021	Cadre référentiel	Définition
Meilleurs talents	Équité, diversité et inclusion	Employé.es, par niveau d'ancienneté	%	Moins de 18 mois : 36 Entre 18 mois et 3 ans : 18 Entre 3 et 5 ans : 16 Entre 5 et 10 ans : 12 Entre 10 et 15 ans : 9 Entre 15 et 20 ans : 5 Plus de 20 ans : 5	Moins de 18 mois : 32 Entre 18 mois et 3 ans : 20 Entre 3 et 5 ans : 15 Entre 5 et 10 ans : 13 Entre 10 et 15 ans : 10 Entre 15 et 20 ans : 5 Plus de 20 ans : 5	Moins de 18 mois : 32 Entre 18 mois et 3 ans : 19 Entre 3 et 5 ans : 12 Entre 5 et 10 ans : 16 Entre 10 et 15 ans : 10 Entre 15 et 20 ans : 5 Plus de 20 ans : 6	GRI 405-1	Basé sur le nombre d'employé.es des services administratifs. Les employé.es dont l'ancienneté correspond exactement à la date de création du rapport de collecte des données appartiennent à la tranche d'ancienneté inférieure. Par exemple, un employé qui a 18 mois jour pour jour d'ancienneté à la date de création du rapport de collecte des données appartient à la catégorie l'ancienneté « Moins de 18 mois ». Tous les autres employés et employées se situent dans leur catégorie l'ancienneté respective.
		Employé.es vivant avec un handicap	%	1	3	3	GRI 405-1	Basé sur les réponses à un sondage anonyme et volontaire envoyé à nos employé.es des services administratifs en 2021 (775 répondants) et 2023 (1 678 répondants).
		Employé.es d'origines autochtones	%	1	0,9	0,9	GRI 405-1	Basé sur les réponses à un sondage anonyme et volontaire envoyé à nos employé.es des services administratifs en 2021 (775 répondants) et 2023 (1 678 répondants).
		Employé.es appartenant à une minorité visible ou ethnique	%	14	8,6*	8,6*	GRI 405-1	Basé sur les réponses à un sondage anonyme et volontaire envoyé à nos employé.es des services administratifs en 2021 (775 répondants) et 2023 (1 678 répondants). *Inclut seulement les employé.es s'identifiant à une minorité visible
		Gestionnaires qui sont des femmes	%	Toutes les gestionnaires: 14 Gestionnaires, excluant les surintendants : 21 Gestionnaires, surintendants seulement : 1	Toutes les gestionnaires: 14 Gestionnaires, excluant les surintendants : 23 Gestionnaires, surintendants seulement : 1	Toutes les gestionnaires: 11	GRI 405-1 / 107-2	Basé sur le nombre d'employé.es des services administratifs. Notre système actuel ne nous permet pas d'offrir des choix de réponses autre que « homme » ou « femme ».
		Gestionnaires, par langue	%	Français : 75 Anglais : 25	Français : 74 Anglais : 26	Français : 78 Anglais : 22	GRI 405-1	Basé sur le nombre d'employé.es des services administratifs. La langue fait référence à la langue de communication préférée de l'employé.e.

Thème	Sujet	Indicateur	Unité	Performance 2023	Performance 2022	Performance 2021	Cadre référentiel	Définition
Meilleurs talents	Équité, diversité et inclusion	Moyenne d'ancienneté et d'âge de nos gestionnaires	Âge	Ancienneté moyenne : 8 Âge moyen : 43	Ancienneté moyenne : 8 Âge moyen : 44	Ancienneté moyenne : 9 Âge moyen : 44	GRI 102-9	
		Collaborateurs individuels et collaboratrices individuelles, par genre	%	Femmes : 40 Hommes : 60	Femmes : 37 Hommes : 63	Femmes : 38 Hommes : 62	GRI 405-1/107-2	Basé sur le nombre d'employé.es des services administratifs. Notre système actuel ne nous permet pas d'offrir des choix de réponses autre que « homme » ou « femme ».
		Collaborateurs individuels et collaboratrices individuelles, par langue	%	Français : 75 Anglais : 25	Français : 74 Anglais : 26	Français : 73 Anglais : 27	GRI 405-1	Basé sur le nombre d'employé.es des services administratifs. La langue fait référence à la langue de communication préférée de l'employé.e.
		Séances de formation « Respect et civilité » offertes aux employé.es	Nombre	12	83	Non comptabilisées		Les séances de formation « Respect et civilité » ont été données en présentiel jusqu'en mars 2023 par un formateur externe. Une version en ligne de la formation est en cours de développement pour les employé.es n'ayant pas complété la formation, ainsi que ceux et celles ayant été embauchés après mars 2023.
		Employé.es ayant complété la formation « Respect et civilité »	Nombre	245	1 512	Non comptabilisés		Les séances de formation « Respect et civilité » ont été données en présentiel jusqu'en mars 2023 par un formateur externe. Une version en ligne de la formation est en cours de développement pour les employé.es n'ayant pas complété la formation, ainsi que ceux et celles ayant été embauchés après mars 2023.
		Formation « Respect et civilité »	Heures	380 1,5 heures par employé.e	2 682 1,77 heures par employé.e	Non comptabilisées		Les séances de formation « Respect et civilité » ont été données en présentiel jusqu'en mars 2023 par un formateur externe. Une version en ligne de la formation est en cours de développement pour les employé.es n'ayant pas complété la formation, ainsi que ceux et celles ayant été embauchés après mars 2023.
		Gestionnaires formés dans le cadre des séances d'accompagnement expérientiel en équité, diversité et inclusion	Nombre	89	60	Non comptabilisés		
	Conditions de travail	Nouvelles embauches	Nombre	605	507	409	GRI 401-1	
		Nouvelles embauches, par age	%	Moins de 30 ans : 27 Entre 30 et 50 ans : 59 Plus de 50 ans : 14	Moins de 30 ans : 29 Entre 30 et 50 ans : 55 Plus de 50 ans : 16	Moins de 30 ans : 34 Entre 30 et 50 ans : 55 Plus de 50 ans : 14	GRI 401-1	
		Nouvelles embauches, par genre	%	Femmes : 40 Hommes : 60	Femmes : 37 Hommes : 63	Femmes : 35 Hommes : 65	GRI 401-1	Notre système actuel ne nous permet pas d'offrir des choix de réponses autre que « homme » ou « femme ».

Thème	Sujet	Indicateur	Unité	Performance 2023	Performance 2022	Performance 2021	Cadre référentiel	Définition
Meilleurs talents	Conditions de travail	Investissements dans la formation et le développement de nos employé.es, en moyenne, par année	\$	1 321	1 011	1 600	SASB HC0101-15	
		Moyenne d'heures de formation par employé.e, par année	Heures	18	15,5	20,5	GRI 404-1	
		Programmes fournis pour améliorer les compétences des employé.es	Nombre	Formations externes : 193 E-learning : 1148 Formations menées par un formateur : 394	Formations externes : 241 E-learning : 1082 Formations menées par un formateur : 122	Formations externes : 317 E-learning : 1033 Formations menées par un formateur : 151	GRI 404-2	Les E-Learnings comprennent les formations développées par Pomerleau et les formations sur LinkedIn Learning offertes à nos employé.es.
		Utilisation du catalogue LinkedIn Learning	%	99	81	70		Le taux d'utilisation représente le nombre de licences activées par rapport au nombre de licences acquises.
		Utilisateurs uniques qui ont consulté des formations sur LinkedIn Learning	Nombre	762	338	Non comptabilisés		Les utilisateurs uniques sont des utilisateurs qui ont consulté des formations sur LinkedIn Learning.
		Employé.es ayant bénéficié d'un entretien régulier sur leurs performances et leur développement de carrière, par genre	%	Femmes : 93 Hommes : 93	Femmes : 100 Hommes : 100	Femmes : 99 Hommes : 98	GRI 404-3	
		Employé.es ayant bénéficié d'un entretien régulier sur leurs performances et leur développement de carrière, par catégorie d'employé	%	Employé.es des services administratifs (excl. les surintendants et assistants-surintendants) : 93 Surintendants et assistants-surintendants seulement : 96	Employé.es des services administratifs (excl. les surintendants et assistants-surintendants) : 99 Surintendants et assistants-surintendants seulement : 97	Employé.es des services administratifs (excl. les surintendants et assistants-surintendants) : 99 Surintendants et assistants-surintendants seulement : 97	GRI 404-3	
		Employé.es ayant accès à un régime d'assurance et de bénéfices fourni par Pomerleau	%	100	100	100	GRI 401-2	
		Employé.es ayant accès à des programmes de santé et/ou de bien-être	%	100	100	100		
Participation des employé.es éligibles aux programmes d'assurance et de santé et/ou de bien-être	%	Assurance : 96 % Dialogue : 45 % PAEF : 23 %	Assurance : 97 Dialogue : Non comptabilisée PAEF : Non comptabilisée	Assurance : 97 Dialogue : Non comptabilisée PAEF : Non comptabilisée		Tous les employé.es Pomerleau sont éligibles au programme d'assurance. Certains employé.es choisissent d'adhérer au programme d'assurance de leur syndicat respectif ou de ne pas adhérer au programme d'assurances Pomerleau.		

Thème	Sujet	Indicateur	Unité	Performance 2023	Performance 2022	Performance 2021	Cadre référentiel	Définition
Chaine de valeur durable	Changements climatiques	Occasions où la haute direction a discuté des risques, des opportunités et des initiatives liés au climat	Nombre	16	12	13		
		Intensité des émissions de GES selon le revenu	tCO2e/millions \$	13,98	13,88	12,49	GRI 305-4	Ce chiffre est calculé selon les revenus générés par les activités de Pomerleau, excluant les revenus générés par Borea Construction et ITC, ainsi que les revenus générés par les projets en coentreprise.
		Émissions de GES, portées 1, 2 et 3	tCO2e	47 334	43 964	26 832		Nous avons actualisé les facteurs d'émissions pour nos inventaires de 2021 et 2022, ce qui explique la différence entre les chiffres publiés dans ce rapport et ceux de nos rapports précédents.
		Émissions de portée 1	tCO2e	44 046	42 615	25 610	GRI 305-1	
		Émissions de portée 2	tCO2e	477	424	1 222	GRI 305-2	
		Émissions de portée 3	tCO2e	2 811	924	Non comptabilisées		Ce chiffre correspond à nos déplacements d'affaires, soit les voyages aériens ou en train, les déplacements professionnels ainsi que les séjours hôteliers de nos employés. En 2023, nous avons inclus de nouvelles sources de données dans la comptabilisation de nos émissions de portée 3, ce qui explique la hausse par rapport à 2022.
		Émissions biogènes	tCO2e	484	569	454	GRI 305-1	
		Consommation annuelle d'énergie	GJ	855 289	801 545	390 505		
	Consommation annuelle d'énergie, par source	GJ	Gaz naturel : 265 245 Diesel : 253 792 Électricité : 146 754 Essence : 103 913 Propane : 72 598 Carburéacteur : 7 743 Mazout lourd : 4 216 Éthanol (E100) : 937 Acétylène : 91	Gaz naturel : 333 835 Diesel : 207 832 Électricité : 87 968 Essence : 76 255 Propane : 75 486 Mazout lourd : 11 814 Carburéacteur : 7 861 Éthanol (E100) : 229 Acétylène : 171	Diesel : 139 590 Gaz naturel : 82 420 Essence : 64 920 Électricité : 61 160 Propane : 32 130 Carburéacteur : 3 980 Mazout lourd : 3 690 Biodiesel (B5) : 1 170 Acétylène : 180 Éthanol (E100) : 140			

Thème	Sujet	Indicateur	Unité	Performance 2023	Performance 2022	Performance 2021	Cadre référentiel	Définition
Chaîne de valeur durable	Changements climatiques	Quantité d'émissions de GES compensées	tCO2e	1 413	600	0		En 2023, 1 413 tCO2e ont été compensées par l'achat de crédits de carbone auprès d'Arbres Canada et de Conservation de la nature Canada.
		Arbres achetés pour la plantation	Nombre	0	0	1 875		
		Projets certifiés ou visant une certification	%	36	36	34	SASB IF-EN 410a.1	Inclut les projets de bâtiments (nouvelle construction, réfection majeure, agrandissements et rénovations) et les projets civils et d'infrastructure, ainsi que les projets qui s'inspirent de la certification LEED. Ce chiffre est calculé selon le nombre de chantiers actifs (168).
		Projets certifiés ou visant une certification, par type de certification	Nombre	61 LEED: 51 Green Globes: 5 Passive House: 2 Carbone Zéro: 1 Envision: 1 BOMA Best: 1	63 LEED: 51 Green Globes: 4 Carbone zéro: 2 Passive House: 1 Envision: 1 WELL: 1 Bâtiments écologiques sans certification: 4	51 LEED: 42 Green Globes: 4 Passive House: 1 Carbone zéro: 1 WELL: 1 Bâtiments écologiques sans certification: 3	SASB IF-EN 410a.1	Inclut les projets de bâtiments (nouvelle construction, réfection majeure, agrandissements et rénovations) et les projets civils et d'infrastructure, ainsi que les projets qui s'inspirent de la certification LEED.
		Projets de bâtiments certifiés ou visant une certification	%	52	65	51	SASB IF-EN 410a.1	Inclut uniquement les projets de bâtiments (nouvelle construction, réfection majeure, agrandissements et rénovations), ainsi que les projets qui s'inspirent de la certification LEED. Ce chiffre est calculé selon le nombre de chantiers actifs pour les projets de bâtiments (116)
		Part des revenus générés par nos projets durables	%	70	Non comptabilisée	Non comptabilisée		Nos projets durables sont nos projets conçus durablement, soit ceux qui visent une certification durable ou utilisent des matériaux faibles en carbone, et nos projets contribuant à l'atténuation des changements climatiques, soit ceux qui permettront de réduire les sources de gaz à effet de serre ou de renforcer les puits de gaz à effet de serre. Exclut les revenus générés par les projets majeurs réalisés en coentreprise.
		Appels de qualification et/ou proposition complétés et/ou remportés visant la réduction de l'empreinte carbone du projet, soit par sa conception et/ou lors de l'exécution des travaux	Nombre	Appels de qualification et/ou proposition: 33 Projets remportés: 11 Projets qualifiés: 13 En attente de réponse: 9	Appels de qualification et/ou proposition: 32 Projets remportés: 13 En attente de réponse: 6	Appels de qualification et/ou proposition: 14 Projets remportés: 5		Ce chiffre inclut les projets visant la certification Carbone zéro, les projets conçus selon la norme Maison Passive, les projets en structure de bois et les projets sur lesquels Pomerleau doit comptabiliser et/ou compenser les émissions de GES.

Thème	Sujet	Indicateur	Unité	Performance 2023	Performance 2022	Performance 2021	Cadre référentiel	Définition
Chaîne de valeur durable	Changements climatiques	Initiatives de réduction des GES et/ou d'efficacité énergétique développées à l'interne	Nombre	2 Défi Chauffer Mieux Programme Roulez Électrique	Non comptabilisées	Non comptabilisées		
		Émissions de GES évitées grâce aux initiatives de réduction	tCO2e	503	Non comptabilisées	Non comptabilisées		
		Propositions incluant le forfait Chantier Vert et/ou le forfait Analyse du cycle de vie	Nombre	3	Non comptabilisées	Non comptabilisées		
		Projets qui utilisent le forfait Chantier Vert et/ou le forfait Analyse du cycle de vie	Nombre	2	Non comptabilisés	Non comptabilisés		
		Fournisseurs engagés par Pomerleau pour réduire leurs propres émissions de GES	Nombre	3	Non comptabilisés	Non comptabilisés		
		Employé.es à temps plein avec expertise en efficacité énergétique et/ou en construction durable	Nombre	42	37	30		
		Employé.es avec accréditation professionnelle active en construction durable	Nombre	49	46	57		Inclut tous employé.es des services administratifs détenant une accréditation professionnelle en matière de construction durable (LEED, WELL, Maison Passive et Envision).
		Employé.es formés sur l'efficacité énergétique, l'énergie renouvelable et la construction durable	Nombre	95	75	258	GRI 404-2	
		Formation consacrée à l'efficacité énergétique, à l'énergie renouvelable et à la construction durable	Heures	132	436	1 080	GRI 404-2	Ce chiffre inclut les modules de formation interne, les séances de sensibilisation et les formations externes en matière d'efficacité énergétique, d'énergie renouvelable et de construction durable.
		Projets actifs qui intègrent la préfabrication	Nombre	1	4	3		
Partenariats avec des pairs, experts de l'industrie et les chaires de recherche pour accélérer l'action climatique et la transition vers une économie sobre en carbone	Nombre	7	6	4				

Thème	Sujet	Indicateur	Unité	Performance 2023	Performance 2022	Performance 2021	Cadre référentiel	Définition
Chaîne de valeur durable	Changements climatiques	Investissement pour la conservation des puits de carbone	\$	35 078	36 000	Non comptabilisé	GRI 103-2	
	Économie circulaire	Matières résiduelles générées	Tonnes	147 160	148 228	38 385	GRI 306-3	Ce chiffre inclut les résidus de construction, de rénovation et de démolition (CRD) générées sur nos chantiers, excluant les déchets domestiques et est basé sur les données obtenues auprès de nos fournisseurs de gestion des déchets.
		Matières résiduelles générées, par type de matériau	Tonnes et %	109 539 (74 %) Béton et ciment 20 487 (14 %) Matériaux mixtes 5 941 (4 %) Acier 5 847 (4 %) Bois et fibres 1 865 (1,3 %) Métal 1 030 (0,7 %) Déchets mixtes 838 (0,6 %) Gypse 711 (0,5 %) Asphalte 400 (0,3 %) Papier et carton 306 (0,2 %) Agrégats 121 (0,1%) Plastique	106 556 (72 %) Béton et ciment 15 663 (11%) Métal 10 564 (7%) Matériaux mixtes 5 774 (4 %) Bois et fibres 4 665 (3 %) Asphalte 1 863 (1%) Déchets mixtes 1 650 (1%) Gypse 507 (0,3%) Papier et carton 447 (0,3%) Plastique 432 (0,3%) Agrégats 15 (0,01%) Amiante	14 029 (37 %) Béton et ciment 12 511 (33 %) Matériaux mixtes 3 877 (10 %) Bois et fibres 3 671 (10 %) Asphalte 1 122 (3 %) Agrégats 774 (2 %) Métal 565 (1 %) Déchets mixtes 506 (1 %) Gypse 486 (1 %) Papier et carton 470 (1 %) Plastique		Les chiffres incluent les résidus de construction, de rénovation et de démolition (CRD) générées sur nos chantiers, excluant les déchets domestiques et est basé sur les données obtenues auprès de nos fournisseurs de gestion des déchets.
		Matières dangereuses résiduelles générées	Tonnes et %	72 (0,05 %)	82 (0,06 %)	324 (1 %)		
		Taux de détournement de l'enfouissement	%	76* *Exclut le projet de déconstruction du pont Champlain d'origine	72* *Exclut le projet de déconstruction du pont Champlain d'origine	68	GRI 306-4	Ce chiffre inclut les résidus de construction, de rénovation et de démolition (CRD) générées sur nos chantiers, excluant les déchets domestiques et est basé sur les données obtenues auprès de nos fournisseurs de gestion des déchets.
		Taux de détournement de l'enfouissement sur nos projets certifiés et projets « verts »	%	94	98	90	GRI 306-5	Ce chiffre inclut les résidus de construction, de rénovation et de démolition (CRD) générées sur les chantiers de nos projets certifiés et s'inspirant d'une certification, excluant les déchets domestiques et est basé sur les données obtenues auprès de nos fournisseurs de gestion des déchets.

Thème	Sujet	Indicateur	Unité	Performance 2023	Performance 2022	Performance 2021	Cadre référentiel	Définition
Chaine de valeur durable	Économie circulaire	Partenariats avec des pairs, experts de l'industrie et les chaires de recherche pour accélérer la transition vers une économie circulaire.	Nombre	3 Projet intégrateur avec La Factory Programme d'innovation en amont sur la circularité (InBe) CERIEC	3 Projet intégrateur avec La Factory Programme d'innovation en amont sur la circularité (InBe) CERIEC	Non comptabilisés		
		Fournisseurs évalués selon leur performance ESG	Nombre	5	Non comptabilisés	Non comptabilisés	GRI 308-2	
Performance environnementale au chantier		Projets qui ont complétés des inspections environnementales trimestrielles et/ou hebdomadaires	%	67 Inspections trimestrielles : 32 Inspections hebdomadaires : 36	80 Inspections trimestrielles : 30 Inspections hebdomadaires : 50	61 Inspection trimestrielles : 41 Inspections hebdomadaires : 20		Ce chiffre inclut les chantiers actifs qui ont complété des inspections sur une base trimestrielle et sur une base hebdomadaire.
		Employé.es ayant complété des sessions de formations sur l'environnement	Nombre	982	1096	1294	GRI 404-2	Ce chiffre inclut les employé.es des services administratifs ayant complété des formations en matière de gestion de l'environnement.
		Heures de formation sur des sujets environnementaux	Heures	851	922	2 534	GRI 404-2	Pour les employé.es des services administratifs ayant complété des formations en matière de gestion de l'environnement. Ce chiffre inclut les modules formations internes, les séances de sensibilisation et les formations externes.
		Travailleurs.euses qui ont complété des sessions de formations sur l'environnement	Nombre	17 363*	34 612	Non comptabilisés		*Chiffre pour la période du 1 ^{er} août 2023 au 31 décembre 2023. En juillet 2023, nous avons changé notre logiciel de gestion de la santé et sécurité au travail, ce qui explique pourquoi nous n'avons pas accès aux données pour la première partie de l'année.
		Formation sur l'environnement livrées aux travailleurs.euses	Heures	2 604*	5 192	Non comptabilisée		*Chiffre pour la période du 1 ^{er} août 2023 au 31 décembre 2023. En juillet 2023, nous avons changé notre logiciel de gestion de la santé et sécurité au travail, ce qui explique pourquoi nous n'avons pas accès aux données pour la première partie de l'année.
		Formation sur l'environnement dans le cadre des journées Environnement, Qualité et Santé et sécurité au travail (EQSST)	Heures	2 100	s.o.	s.o.		En 2023, 1 050 employé.es ont participé aux journées EQSST.

Thème	Sujet	Indicateur	Unité	Performance 2023	Performance 2022	Performance 2021	Cadre référentiel	Définition
Prosperité collective	Relations communautaires	Total des dons et des parrainages	\$	1 691 000	1 384 984	1 342 972	GRI 103-2	
		Total des dons et des parrainages, par priorité stratégique	\$ et %	624 060 (37 %) Santé 468 350 (28 %) Dons de cœur 258 530 (15 %) Éducation 200 060 (12 %) Construction 140 000 (8 %) Environnement	730 926 (51 %) Santé 168 750 (12 %) Éducation 163 058 (10 %) Construction 94 000 (7 %) Environnement 275 250 (20 %) Dons discrectionnaires	585 442 (44 %) Santé 374 787 (28 %) Éducation 101 593 (8 %) Construction 40 000 (3 %) Environnement 183 500 (14 %) Dons discrectionnaires 57 650 (4 %) Pro bono		Catégorisation des dons et des parrainages selon les quatre priorités stratégiques de notre programme d'engagement communautaire (environnement, santé, éducation et construction). Les dons du coeur font référence aux dons discrectionnaires et incluent les dons et parrainages accordés par les équipes de chantier. En 2022, nous avons accordé un don en participation pro bono d'une valeur de 47 000 \$ sous la catégorie Environnement qui n'est pas comptabilisé dans le montant total des dons et parrainages pour l'année.
		Organisations approchées pour des partenariats, des dons ou des parrainages	Nombre	0	5	6	GRI 103-2	
	Relations autochtones	Projets en cours impliquant les communautés autochtones	Nombre	12	11	10		Projets situés en communautés, conçus pour celles-ci ou ayant des objectifs de participation autochtone.
		Projets soumissionnés impliquant les communautés autochtones	Nombre	26	27	9		Nombre de propositions déposées nous demandant de présenter notre approche pour maximiser la participation autochtone.
		Sessions d'information relatives à l'approvisionnement autochtone	Nombre	37	22	s.o.		Sessions d'information à des organisations, communautés, conseil de bandes ou autres organismes autochtones afin d'informer et de favoriser l'approvisionnement de biens et services autochtones dans nos opérations (incluant en période de proposition).
		Approvisionnement de biens ou de services auprès d'entreprises autochtones	\$	1 756 567	1 758 493	655 000		Une entreprise autochtone peut être : une bande au sens de la Loi sur les Indiens ; une entreprise individuelle ; une société à responsabilité limitée % ; une coopérative % ; un partenariat % ; un organisme sans but lucratif. dans lequel les Autochtones détiennent au moins 51 % de la propriété et du contrôle.

Thème	Sujet	Indicateur	Unité	Performance 2023	Performance 2022	Performance 2021	Cadre référentiel	Définition
Prosperité collective	Relations autochtones	Total des dons et/ou parrainages effectués par Pomerleau au profit exclusif d'organismes autochtones	\$	112 410	83 700	58 400	GRI 103-2	Dons, commandites, parrainages et activités de bénévolat à des organisations autochtones ou en vue de favoriser des organisations autochtones.
		Leaders et dirigeants impliqués dans des activités de représentation en lien avec les relations autochtones	Nombre d'événements et nombre de personnes	18 événements 17 leaders	8 événements 17 personnes	Non comptabilisés		Dirigeants et leaders participant à des événements, colloques, rassemblements autochtones dans l'objectif de créer un rapprochement entre nos organisations, s'éduquer et renforcer nos relations avec les peuples autochtones.
		Cérémonies ou activités organisées avec les communautés autochtones	Nombre d'événements et nombre de personnes	2 événements 10 participants	3 événements 11 personnes	19 événements 174 personnes	GRI 413-1	Participation à des activités et cérémonies autochtones par des employé.es et représentants de Pomerleau qui favorisent l'éducation et la sensibilisation culturelle de nos employé.es.
		Ateliers de formation et/ou sensibilisation culturelle	Heures et nombre de participants	655 heures 485 participants	855 Plus de 300 participants	Non comptabilisés		Activités de formation (séances de formation, ateliers et webinaires) pour sensibiliser les employé.es à l'histoire et aux cultures autochtones et favoriser des relations saines entre Autochtones et non autochtones. Les activités de formation ont été livrées principalement aux équipes de projets en cours ayant une composante autochtone et aux employé.es travaillant de près avec les communautés.
		Publications de sensibilisation diffusées à l'interne et à l'externe	Nombre	51	16	Non comptabilisées		Publications produites par Pomerleau afin d'informer et sensibiliser les employé.es et les autres parties prenantes externes sur l'histoire, l'économie, l'art, les cultures et pratiques des peuples autochtones.
Innovation	Culture d'Innovation	Employé.es travaillant régulièrement sur des projets de R&D	Nombre	30	45	39	GRI 103-2	Inclut les stagiaires.
		Nombre d'initiatives en recherche et développement initiées par Pomerleau, par stade de progrès	Nombre	72 initiatives en cours Recherche et exploration au AXLAB : 39 Développement en cours par nos équipes FOX et INNODEV : 12 Projet pilote : 8 Déploiement en cours ou terminé : 13	93 initiatives en cours Recherche et exploration au AXLAB : 27 Développement en cours par nos équipes FOX et INNODEV : 37 Projet pilote : 15 Déploiement en cours ou terminé : 14	87 initiatives en cours Recherche et exploration au AXLAB : 40 Développement en cours par nos équipes FOX et INNODEV : 12 Projet pilote : 16 Déploiement en cours ou terminé : 19	GRI 103-2	Les initiatives en cours au sein des équipes AXLAB, FOX et INNODEV.

Thème	Sujet	Indicateur	Unité	Performance 2023	Performance 2022	Performance 2021	Cadre référentiel	Définition
Innovation	Culture d'Innovation	Projets de construction utilisant les approches BIM et/ou VDC	%	BIM et/ou VDC : 72 BIM et VDC : 67 BIM ou VDC : 5	BIM et/ou VDC : 88 BIM et VDC : 74 BIM ou VDC : 14	BIM et/ou VDC : 72 BIM et VDC : 47 BIM ou VDC : 25		Ce chiffre est calculé selon le nombre de chantiers actifs (168).
		Initiatives en recherche et développement qui misent sur la technologie et les données numériques pour améliorer les processus et/ou permettre des nouvelles activités	Nombre	35	27	42	GRI 103-2	
		Initiatives en développement et/ou déployées qui misent sur la technologie et les données numériques pour améliorer les processus et/ou permettre des nouvelles activités	%	En développement par FOX et INNODEV : 54 Déployés par FOX et INNODEV : 20 En cours d'analyse au AXLAB : 26	En développement par FOX et INNODEV : 41 Déployés par FOX et INNODEV : 26 En cours d'analyse au AXLAB : 33	50		
		Employé.es formés sur les outils d'Innovation	Nombre	1 541	2 021	2 333	GRI 404-2	
		Partenariats établis et en cours avec des collaborateurs (universitaire ou de l'industrie)	Nombre	13 Partenaires universitaires : 10 Partenaires et/ou collaborateurs de l'industrie : 3	13 Partenaires universitaires : 7 Partenaires et/ou collaborateurs de l'industrie : 6	5		Nos partenariats avec les collaborateurs de l'industrie servent à explorer différentes technologies et solutions innovantes.
		Présentations portant sur l'innovation ou les techniques innovantes de réalisation livrés lors d'événements	Nombre	9 Industrie : 5 Académiques : 2 Clients potentiels : 10	39 Industrie : 16 Académique : 13 Clients potentiels : 10	30 Industrie : 24 Académique : 2 Clients potentiels : 4		
		Cours portant sur l'innovation en construction donné au niveau CÉGEP ou universitaire par des employé.es Pomerleau	Nombre	5	6	6		
		Partenariats établis avec nos clients ou partenaires, afin d'aider à la mise en œuvre d'approches innovantes	Nombre	9	2	2		

Thème	Sujet	Indicateur	Unité	Performance 2023	Performance 2022	Performance 2021	Cadre référentiel	Définition
Gouvernance ESG	Assurance qualité	Audits en qualité effectués sur les chantiers par des employé.es Pomerleau	Nombre	125	95	100		
		Projets couverts par le système de gestion de la qualité ISO 9001	%	100	100	100		
		Formation sur la qualité dans le cadre des journées Environnement, Qualité et Santé et sécurité au travail (EQSST)	Heures	2 100	s.o.	s.o.		En 2023, 1050 employé.es ont participé aux journées EQSST.
	Cybersécurité et sécurité des actifs	Bureaux certifiés ISO 27001	Nombre	8 bureaux certifiés : Saint-Georges, Ottawa, Halifax, St. John's, Vancouver, Toronto, Montréal, Québec 1 bureau en cours d'implantation : Moncton	5 bureaux certifiés : St-John's, Halifax, Ottawa, Toronto, Vancouver 3 bureaux en cours d'implantation : Montréal, St-Georges, Lévis	1 bureau certifié : Ottawa 8 bureaux en cours d'implantation		
		Participants aux formations sur la cybersécurité	Nombre	1 805	2 547	2 080	GRI 404-2	
		Audits de cybersécurité réalisés par des entreprises externes	Nombre	4	5	5		
		Formations sur la cybersécurité	Heures	750	Non comptabilisées	Non comptabilisées		
		Exercices d'anti-phishing destinés aux employé.es Pomerleau	Nombre	1	Non comptabilisés	Non comptabilisés		
	Gouvernance	Membres du Conseil d'administration ayant une expertise ESG spécifique	%	50	50	50	GRI 102-17	
		Membres du Conseil d'administration, par genre	%	Femmes : 33 Hommes : 67	Femmes : 25 Hommes : 75	Femmes : 25 Hommes : 75	GRI 405-1 GRI 102-9	
		Membres du Comité exécutif, par genre	%	Femmes : 22 Hommes : 78	Femmes : 10 Hommes : 90	Femmes : 10 Hommes : 90	GRI 405-1	
		Postes à temps plein avec un accent particulier sur l'ESG	Nombre	26	15	11		Inclut les employé.es avec un rôle important dans l'implantation et la maturation de la stratégie.
		Systèmes de gestion mis en oeuvre	Nombre	4	5	5	GRI 103-2	ISO 9000:2015 / ISO 14001:2015 / ISO 27001:2013 / COR