

Rapport Annuel 2024

Politique ESG



TABLES DES MATIÈRES

NOTRE POLITIQUE ESG	2
SOMMAIRE	2
GLOSSAIRE	2
TÉMOIGNAGES	3
AKONOVIA EN BREF	4
PRÉSENTATION DES COMITÉS	4
COMITÉ ESG EMPLOYÉ.E.S	4
COMITÉ DE LA DIRECTION	4
LES BONS COUPS ESG	5
PROJETS PHARES	6
ORIENTATIONS ET OBJECTIFS	7
RÉSUMÉ DE L'AVANCEMENT DES CIBLES	8
OBJECTIF 1	11
OBJECTIF 2	12
OBJECTIF 3	14
OBJECTIF 4	15
OBJECTIF 5	17
OBJECTIF 6	18
OBJECTIF 7	19
OBJECTIF 8	20
OBJECTIF 9	22
OBJECTIF 10	24
OBJECTIF 11	26
OBJECTIF 12	27
SOURCES	28

NOTRE POLITIQUE ESG

Au cœur de l'identité d'Akonovia réside un engagement inébranlable envers une société plus responsable et durable. Le souci de l'impact environnemental et social de nos activités et d'une saine gouvernance est, pour nous, bien plus qu'une simple tendance mondiale. Ils sont profondément ancrés dans notre ADN, reflétant notre vision de créer un impact positif à long terme sur nos parties prenantes.

Cette première édition du rapport annuel ESG permet de faire le point sur l'avancement vers les cibles, les actions déjà mises en place et les actions envisagées pour 2025. Il est normal qu'à cette étape, plusieurs cibles, même celles à court terme, ne soient pas atteintes. Ainsi, nous nous attendons à ce que notre politique évolue encore, que ce soit sur la vision des cibles ou les actions prévues. Intégrer les concepts ESG à une compagnie est un processus qui évolue en continu, surtout dans le contexte où Akonovia est en forte croissance. De nouveaux bureaux et employé.e.s amènent de nouvelles idées, mais aussi de nouvelles considérations à prendre pour atteindre nos objectifs. Il sera intéressant de consulter le présent rapport dans le futur afin de constater tout le chemin que nous aurons accompli.

SOMMAIRE

Cette première édition du rapport annuel présente la compagnie, son domaine et son engagement envers les critères d'environnement, sociaux et de gouvernance (ESG). Les objectifs, les actions, ainsi que l'avancement vers les cibles seront détaillés pour chaque catégorie.

GLOSSAIRE

Carboneutralité : état atteint lorsque les émissions de gaz à effet de serre (GES) sont diminuées au maximum et compensées par des mesures mises en place

ESG : critères d'environnement, sociaux et de gouvernance

EDI : équité, diversité et inclusion

eNPS : Employee Net Promoter Score, « mesure qui permet aux entreprises d'évaluer la probabilité que leurs employé.e.s recommandent leur organisation comme un lieu de travail agréable » (Siocon, s.d.s)

TÉMOIGNAGES

« Les valeurs de notre politique ESG d'Akonovia est au cœur de notre mission d'entreprise, mais elle constitue également une mission personnelle. Nous contribuons à la transition énergétique en favorisant la sobriété carbone tout en attrayant ma mission personnelle d'influencer positivement. Dans un contexte où les enjeux environnementaux occupent une place croissante, les entreprises doivent assumer leur rôle de citoyens corporatifs pour apporter des impacts bénéfiques, en particulier pour les populations vulnérables. En tant que président d'Akonovia, j'ai la responsabilité de garantir la pérennité de nos activités en assurant une gouvernance fondée sur la transparence et la confiance. Cette responsabilité se transforme en actions présentes dans notre premier rapport ESG. Nous mettons en avant des politiques inclusives et valorisons la diversité au sein de nos équipes, ce qui nous permet de bénéficier d'une pluralité de perspectives. Cette diversité crée un environnement où chacun peut s'épanouir, évoluer librement et contribuer pleinement sans crainte de jugement, quels que soient son genre, son orientation, son origine ou sa religion. La diversité des points de vue est une force essentielle pour progresser dans notre société.

La mise en place de notre politique ESG nous a permis, dans un premier temps, de structurer notre gouvernance pour en assurer la stabilité à long terme. Nous avons également défini les effets que nous souhaitons avoir sur notre société, en identifiant précisément les aspects où nous avons un impact direct et indirect. Ainsi, nous nous engageons sur une trajectoire d'amélioration continue. Toute l'équipe d'Akonovia se mobilise pour générer un impact positif et pour accompagner nos client.e.s dans cette même voie. Merci à nos équipes et à nos client.e.s, qui nous permettent d'être un acteur de changement. »



Philippe HUDON, ing., M.Sc.A., BCxP, BEMP, PA LEED
Président & Fondateur

« La politique ESG chez Akonovia dépasse la simple tendance actuelle d'afficher une étiquette de bienséance corporative. Notre politique ESG reflète de réelles intentions, un engagement de la part d'Akonovia à œuvrer pour une conscientisation sociétale des préceptes du développement durable. »



Responsables délégué.e.s du comité direction :

Sabrina ISIDORE, B.A.

Directrice - Ressources humaines et

Thomas FUENTES, ing., M.Sc.A., LEED-GA, BEMP

Directeur général

« Être la responsable ESG et participer au développement de la politique est pour moi la meilleure manière d'améliorer l'impact d'Akonovia sur l'environnement et sur notre collectivité, et de faire en sorte que même les plus petites des actions soient considérées afin d'atteindre nos buts. Je suis reconnaissante de pouvoir collaborer au quotidien avec mes collègues afin d'avancer vers nos cibles. C'est un réel plaisir de voir se concrétiser la vision de cette politique, qui est en préparation depuis la fin de 2022. Nous avons déjà bien progressé, que ce soit grâce aux dons faits en 2024 et au suivi détaillé de nos émissions de GES. Nous pouvons déjà être fier.ère.s du travail accompli ! »



Chloé GAUDREAU, M.Env., Maître en ingénierie

Analyste – Système de management de l'énergie – Responsable ESG

AKONOVIA EN BREF

85+

Expert.e.s en efficacité énergétique qui accompagnent les client.e.s en transition énergétique et vers la carboneutralité.

4

Bureaux (Montréal, Sherbrooke, Toronto et Lyon)

700

Projets en cours

12

Différents services

PRÉSENTATION DES COMITÉS

Deux comités planifient et contribuent à l'avancement de la politique ESG : le comité ESG employé.e.s et le comité de la direction.

Comité ESG Employé.e.s



Chloé GAUDREAU, M.Env., Maître en ingénierie
Analyste – Système de management de l'énergie – Responsable ESG



Alexis LAMOTHE, CPI
Analyste – Simulation énergétique



Amélie SIMARD, ing.
Chargée de projets – Audit énergétique



Mateo LEFRERE
Analyste – Simulation énergétique



Olivier PICHÉ, ing., M.Sc.A.
Analyste – Efficacité énergétique



Paméla NOËL, ing., M.Sc.A.
Chargée de projets – Simulation énergétique

Comité de la Direction



Sabrina ISIDORE, B.A.
Directrice – Ressources humaines



Thomas FUENTES, ing., M.Sc.A., LEED-GA, BEMP
Directeur général



LES BONS COUPS ESG

137

Heures de bénévolat

82/100

Score total eNPS (taux de satisfaction des employé.e.s)

1

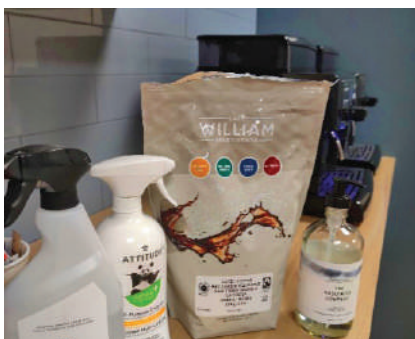
Symposium

1

Projet Pro bono: Manoir Ronald McDonald de Montréal

1500

tasses de cafés équitables consommées



PROJETS PHARES

Projet d'audit de décarbonation pour Héroux Devtek

Accompagnement vers la décarbonation et au Programme des installations industrielles et manufacturières vertes.



Source de l'image : Google Street View

Projet d'implantation d'un système de gestion de l'énergie pour l'Aluminerie de Bécancour

Implantation d'un système de suivi de la consommation d'énergie et détermination des meilleures opportunités pour réduire cette consommation.



Source de l'image : Google Street View

Projet de simulation énergétique du bâtiment « Laforest »

Simulation d'un bâtiment multi résidentiel et commercial à Québec, visant la certification « Carbone zéro ». Il s'agit du premier bâtiment de 10 étages au Québec ayant une structure en bois. Ce projet est muni d'une boucle d'eau mitigée alimentée, entre autres, par la géothermie.



Source de l'image : Groupe Statera inc., 2024

Projet de simulation énergétique de l'Espace Riopelle au Musée national des beaux-arts du Québec

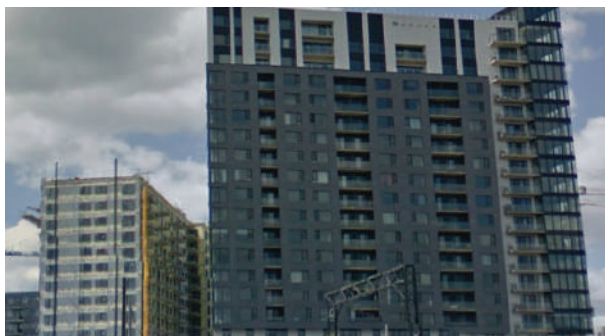
Analyse des meilleurs scénarios en efficacité énergétique du bâtiment qui accueillera la plus grande collection publique d'œuvres de Jean Paul Riopelle au monde (Sauvageau, 2024).



Source de l'image : Sauvageau, 2024

Projet de simulation énergétique du bâtiment multi résidentiel et commercial « Génération 1.5°C »

Simulation de deux scénarios afin de diminuer les émissions de GES, incluant les émissions fugitives des réfrigérants.



Source de l'image : Google Street View

Projet de mise en service de l'usine de Café Williams à Sherbrooke

Analyses et préparation des spécifications de la mise en service, ainsi qu'accompagnement pendant la phase de construction afin de relever les défis suivants : récupération de chaleur en présence de dépoussiéreurs et optimisation des horaires pour répondre aux besoins de l'équipe d'opération.



Source de l'image : Google Street View

ORIENTATIONS ET OBJECTIFS

Des orientations ont été développées pour chaque domaine de l'ESG en se basant sur nos valeurs. Celles-ci nous permettent d'établir un cadre dans lequel nous planifions le reste de la politique. Ainsi, des objectifs ont été élaborés pour chaque orientation afin de guider nos futures actions.



ORIENTATIONS	OBJECTIFS
Être un précurseur actif de la lutte aux changements climatiques	<ol style="list-style-type: none"> 1. Montrer l'exemple par la carboneutralité de nos opérations 2. Générer des impacts environnementaux positifs durables pour nos client.e.s
Laisser une empreinte positive sur les collectivités que nous servons	<ol style="list-style-type: none"> 3. Reconnaître et soutenir l'implication des employé.e.s dans des organismes à fort impact 4. Soutenir les causes et les milieux qui nous sont chers 5. Utiliser notre expertise pour sensibiliser le marché sur l'efficacité énergétique et la décarbonation 6. Influencer les organismes publics afin d'améliorer les standards environnementaux du marché
Miser sur l'épanouissement et le bien-être de nos ressources au sein d'un milieu inclusif	<ol style="list-style-type: none"> 7. Supporter nos employé.e.s dans leur croissance et leur perfectionnement 8. Encourager l'épanouissement personnel et professionnel en facilitant l'équilibre de vie des employé.e.s 9. Ancrer l'EDI dans l'ADN d'Akonovia
Démontrer de hauts standards de bonne gouvernance, d'éthique et de transparence	<ol style="list-style-type: none"> 10. Intégrer la gestion participative 11. User des meilleures pratiques en termes d'éthique et de cybersécurité 12. Assurer la rigueur et la transparence de notre démarche

RÉSUMÉ DE L'AVANCEMENT DES CIBLES

En progression

En voie d'être atteinte

Cible atteinte



Les cibles à moyen et long terme seront analysées dans les prochains rapports annuels.

OBJECTIF	CIBLES COURT TERME	CIBLES MOYEN TERME	CIBLE LONG TERME
1. Montrer l'exemple par la carboneutralité de nos opérations	Instaurer le réflexe chez tous les employé.e.s de prendre en note les déplacements et la consommation de combustible	Avoir diminué notre production de GES comparé à l'année précédente	Après avoir réduit au maximum nos émissions, toujours être égal ou inférieure à l'année précédente
	Avoir une valeur pour l'indicateur GES/\$ (€) chiffre d'affaires d'ici décembre 2024		Compenser totalement le reste avec les crédits carbone
	Établir l'année de référence (2024) au meilleur de nos capacités		
2. Générer des impacts environnementaux positifs durables pour nos client.e.s	Avoir une valeur pour l'indicateur % chiffre d'affaires d'ici décembre 2024	Avoir augmenté le chiffre d'affaires associé à ces projets comparé à l'année précédente	S'assurer que la majorité des projets décarbonent
3. Reconnaître et soutenir l'implication des employé.e.s dans des organismes à fort impact	Officialiser le cadre pour le bénévolat	Augmenter l'implication à 2h/an/employé.e	Être bénévoles de manière récurrente
	Établir une cible de départ (1h/an/employé.e)		Vendredi PM bénévolat
4. Soutenir les causes et les milieux qui nous sont chers	0.5% du chiffre d'affaires en dons en 2024	0.75% du chiffre d'affaires en dons en 2025	1% du chiffre d'affaires en dons pour être certifié 1% for the Planet en 2026
5. Utiliser notre expertise pour sensibiliser le marché et le grand public sur l'efficacité énergétique	Maîtriser la compilation de l'information	Diversifier les endroits où nous nous impliquons	Analyser nos efforts pour s'assurer d'avoir un impact
	Avoir une valeur à présenter		
6. Influencer les organismes publics afin d'améliorer les standards environnementaux du marché	Maîtriser la compilation de l'information	Diversifier les endroits où nous nous impliquons	Analyser nos efforts pour s'assurer d'avoir un impact
	Avoir une valeur à présenter		

OBJECTIF	CIBLES COURT TERME	CIBLES MOYEN TERME	CIBLE LONG TERME
7. Supporter nos employé.es dans leur croissance et leur perfectionnement	Publier les formations de 2024	Comparer avec l'année précédente, continuer de s'améliorer	NA
8. Encourager l'épanouissement personnel et professionnel en facilitant l'équilibre de vie des employé.es	Avoir un score de satisfaction à présenter	Toujours être égal ou supérieur à l'année précédente	NA
9. Ancrer les concepts clés en matière d'EDI dans l'ADN d'Akonovia	Être satisfait des politiques, formations, sondages et groupe-ressources	Analyser la situation de l'année actuelle et l'année précédente pour observer une amélioration	NA
10. Intégrer la gestion participative	Lister les initiatives qui ont été implémentées et publier notre analyse	S'améliorer par rapport à l'année précédente	NA
11. User des meilleures pratiques en termes d'éthique et de cybersécurité	Publier les informations qui ont été implémentées	S'améliorer par rapport à l'année précédente	NA
12. Assurer la rigueur et la transparence de notre démarche	Publier les informations qui ont été implantées	S'améliorer par rapport à l'année précédente	NA

12 cibles atteintes sur 17





ENVIRONNEMENT



Objectif 1

Montrer l'exemple par la carboneutralité de nos opérations

EXPLICATION DE L'OBJECTIF

Ce premier objectif touche un des sujets les plus importants de notre domaine : la production de GES. Puisque nous conseillons nos client.e.s afin de diminuer leurs émissions, il est normal que notre premier objectif se penche sur l'évaluation de nos propres émissions.

RÉSULTATS

Production totale de GES chez Akonovia : 166.50 tCO₂e.

Pour la portée 1, le total est de 135.90 tCO₂e.

Pour la portée 3, le total est de 30.60 tCO₂e.

Le contributeur principal à nos émissions de GES est l'utilisation de propane pour les tests de conductivité de géothermie. Le deuxième contributeur principal est le déplacement en avion.

Au Québec, en 2021, les émissions par personne en tCO₂e étaient de 9 tCO₂e (Ministère de l'Environnement, de la Lutte contre les Changements Climatiques, de la Faune et des Parcs, 2021), ce qui veut dire que les activités d'Akonovia représentent 18 personnes.

ACTIONS

1.1 Faire le bilan de nos GES

La première étape a été de faire le bilan de tous nos GES pour l'année 2024. Cette année sera donc notre année de référence pour le reste de notre démarche. Afin d'y arriver, nous avons utilisé l'outil « GHG Emissions Calculation Tool » du Greenhouse Gas Protocol (Greenhouse gas protocol, s.d)

Typiquement, les GES sont mesurés pour les portées 1, 2 et 3. Pour le bilan 2024, la portée 2, qui représente la consommation d'énergie des bâtiments occupés et les émissions qui en découlent (Gouvernement du Canada, 2023), est exclue étant donné qu'Akonovia est locataire des espaces de travail. Il est toutefois intéressant de spécifier que le siège social d'Akonovia est situé dans un édifice certifié LEED. Pour la portée 1, la seule source d'émission provient du propane utilisé lors des tests de conductivité pour les projets de géothermie. La portée 3 inclut tous les déplacements des employé.e.s, en excluant les déplacements journaliers vers les bureaux.

Raison : Télétravail et déplacements journaliers vers les bureaux irréguliers.

1.2 Mettre en place des incitatifs pour la réduction de nos GES

Notre cible pour 2025 est de réduire au maximum nos émissions comparées à l'année de référence de 2024 et ce, avant d'acheter des crédits de carbone pour devenir carboneutres. Ainsi, nous entamons cette action dans le but d'être prêt.e.s dès janvier 2025 à analyser et implanter des incitatifs pour réduire nos GES.

Pour y arriver, le comité ESG propose ces idées afin de sensibiliser et informer les employé.e.s à la démarche :

- Développer des politiques pour aider à la réduction de GES (par exemple sur le transport) ;
- Lancer le groupe Strava d'Akonovia afin d'analyser les déplacements journaliers en transport actif des employé.e.s et de les sensibiliser à l'impact de ceux-ci ;

- Analyser les bureaux afin de voir si des installations pourraient inciter le transport actif.

Les incitatifs sont approuvés par le comité direction. Le comité ESG employé.e.s s'occupe de les implanter et d'analyser les effets.

AVANCEMENT DES CIBLES

Instaurer le réflexe chez tous les employé.e.s de prendre en note les déplacements et la consommation de combustible 

Les employé.e.s doivent inscrire leurs déplacements et l'achat de propane dans les comptes de dépenses. Ainsi, nous sommes confiant.e.s qu'avec ce fonctionnement, toutes les informations essentielles sont bien colligées dans notre calcul.

Avoir une valeur pour l'indicateur GES/\$ (€) chiffre d'affaires d'ici décembre 2024 

Le comité ESG employé.e.s a révisé les informations des comptes de dépenses et a validé la valeur. Ainsi, nous sommes d'accord que l'indicateur présenté est fiable.

Établir l'année de référence (2024) au meilleur de nos capacités 

En considérant les deux premières cibles, et puisque techniquement nous n'avons pas encore implanté de mesures pour réduire nos émissions de GES, l'année 2024 représente bien nos émissions issues de nos activités.



Objectif 2

Générer des impacts environnementaux positifs durables pour nos client.e.s

EXPLICATION DE L'OBJECTIF

Akonovia accompagne déjà ses client.e.s vers une meilleure gestion de leur énergie et une réduction de leurs émissions de GES. Avec cet objectif, nous souhaitons s'assurer que la majorité de nos projets aient un impact majeur sur leurs émissions.

RÉSULTATS

32 % de notre chiffre d'affaires est issu de projets ayant engendrés une diminution de GES chez nos client.e.s grâce à notre intervention.

ACTIONS

2.1 Améliorer la mesure et le suivi de l'impact environnemental de nos services chez les client.e.s

Akonovia a toujours eu un impact environnemental positif chez les client.e.s en tant qu'expert.e.s en gestion de l'énergie. Or, nous voulons évaluer s'il serait possible d'amplifier ces impacts et de faire en sorte que la majorité des client.e.s bénéficient au maximum de réductions de GES. Ainsi, au fil des prochains mois, les comités ESG employé.e.s et direction étudieront comment améliorer la mesure et le suivi des dossiers dans nos diverses équipes.

2.2 Création de la catégorie des plans de décarbonation pour les audits

L'équipe des audits a créé, en 2024, une nouvelle catégorie pour les audits en décarbonation, afin de les distinguer des audits typiques ASHRAE niveau 3. Ces projets mènent à un rapport orienté vers la réduction maximale des émissions de GES et la décarbonation, en plus des mesures de réduction de consommation de l'énergie et un meilleur suivi des réalisations.

AVANCEMENT DES CIBLES

Avoir une valeur pour l'indicateur % chiffre d'affaires d'ici décembre 2024 

Les comités ESG employé.e.s et direction ont travaillé ensemble afin de présenter la valeur de l'indicateur pour 2024.

S

SOCIAL

Objectif 3

Reconnaitre et soutenir l'implication des employé.e.s dans des organismes à fort impact

EXPLICATION DE L'OBJECTIF

Pour Akonovia, il est important de promouvoir ses valeurs de bienveillance et de collaboration au quotidien, mais aussi dans l'implication des employé.e.s dans leurs communautés respectives. Nous souhaitons donc encourager les employé.e.s à faire du bénévolat qui s'aligne avec leurs intérêts et les causes en lien avec l'ESG. De plus, les compagnies qui encadrent le bénévolat des employé.e.s et qui s'impliquent dans leur communauté sont généralement mieux perçues par le public et par les investisseurs (Staglin, 2022). Pour ces raisons, Akonovia a voulu officialiser et encadrer cette démarche avec la mise en place de cet objectif.

RÉSULTATS

En 2024, les employé.e.s ont :

- participé à une récolte de déchets dans le secteur du canal Lachine, à Montréal ;
- fait partie de l'équipe verte avec l'organisme « Festival et événements verts de l'Estrie » lors de la Fête du Lac des Nations à Sherbrooke, où ils.elles ont pu participer au tri des déchets et à la sensibilisation d'une meilleure gestion de ceux-ci ;
- aidé à la mise en place de la Fête des Récoltes des jardins communautaires de l'Ancienne-Lorette, qui encourage les cultures urbaines ;
- extrait du miel chez Poliflora, qui promeut l'éducation sur l'importance des pollinisateurs ;
- aidé à faire le tri de denrées alimentaires à la Mission Bon Accueil, à Montréal.

Un total de **137 heures de bénévolat** a été complété grâce à la participation de **45 employé.e.s**.

ACTIONS

3.1 Travailler conjointement avec le comité expérience employé.e pour faciliter les occasions de faire du bénévolat

Le comité expérience employé.e s'occupe d'organiser des sorties et activités pour tous les collègues. Avec cette action, nous souhaitons faciliter la planification du bénévolat en préparant des sorties qui pourrait combiner les activités prévues par le comité expérience employé.e aux buts de l'objectif 3.

3.2 Mettre en place le bénévolat corporatif lors des grands événements

Afin d'aider à la planification du bénévolat tout au long de l'année, le comité ESG employé.e.s aimerait se tenir au courant des grands événements en lien avec l'énergie et l'environnement pour faciliter les occasions de faire du bénévolat et de s'impliquer dans notre domaine.

AVANCEMENT DES CIBLES

Officialiser le cadre pour le bénévolat



Le comité ESG employé.e.s a sensibilisé toute la compagnie à propos de l'objectif 3. Or, en dehors de la direction prise par la politique ESG, il n'y a pas encore de cadre officiel émis par la compagnie. Mentionnons qu'une politique sur le bénévolat est en développement et que le code d'éthique et de déontologie mentionne un passage sur le bénévolat.

Établir une cible de départ (1h/an/employé)



Cette année, un total de 137 heures de bénévolat a été complété, ce qui signifie que nous avons atteint cette cible puisqu'Akonovia a plus de 55 employé.e.s.



Les employé.e.s qui ont aidé à faire le tri de denrées alimentaires à la Mission Bon Accueil, à Montréal.

Objectif 4


Soutenir les causes et les milieux qui nous sont chers

EXPLICATION DE L'OBJECTIF

Dans la même lignée que l'objectif 3, cet objectif se penche sur notre capacité à redonner, cette fois-ci sous forme de dons. Tout au long de son histoire, Akonovia a toujours encouragé divers organismes et regroupements. Dans le cadre de notre politique ESG, nous avons décidé d'encadrer et d'officialiser cette pratique. Cette démarche nous permet d'être transparent.e.s à propos des dons faits et d'intégrer plusieurs employé.e.s à la démarche afin d'amener une variété d'idées.

Il existe quatre types de dons :

- Les dons planifiés dans le calendrier, qui représentent un pourcentage du chiffre d'affaires par an ;
- Les dons ponctuels faits par la direction ;
- Les dons faits lors de la participation d'employé.e.s à des activités-bénéfice ;
- Les projets pro bono.



Les cibles sont basées sur la première catégorie.

RÉSULTATS

Dons planifiés

Ils sont déterminés au début de l'année avec une estimation du chiffre d'affaires de l'année en cours. Pour 2024, la démarche a été entamée en avril avec une estimation de 0.5% (voir la cible à court terme) du chiffre d'affaires, pour une valeur de 20 000\$.

Ainsi, pour 2024, Akonovia a fait des dons de 2 222\$ (1 483 €), pour un total de 20 000 \$ (13 352 €), aux endroits suivants :

- Le Vélo Vert inc.
- Poliflora
- Ingénieurs Sans Frontières Québec
- SNAP Québec
- Centre québécois du droit de l'environnement
- Cuisine Collective Hochelaga-Maisonneuve
- Architecture Sans Frontières Québec

- Aqua action
- Équiterre

Dons ponctuels et faits lors d'activités-bénéfices

Un total de 9 540 \$ (6 376 €) en dons a été fait par la direction d'Akonovia en 2024 pour :

- l'évènement « Ski ta vie » ;
- le groupe Poly-Monde de la Polytechnique ;
- l'évènement « Tour CIBC Charles-Bruneau » ;
- la course à relai Desjardins du Lac Memphrémagog ;
- l'organisme La Dauphinelle et l'évènement ;
- la fondation Jean Lapointe.

Projet pro bono

En juillet, notre équipe de simulation a fait un projet pro bono pour la Maison Ronald McDonald de Montréal qui offre « aux enfants malades et à leur famille une deuxième maison réconfortante et bienveillante, près des soins médicaux et des ressources dont ils ont besoin, au moment où ils en ont le plus besoin » (Manoir Ronald McDonald de Québec, 2024). C'est donc avec plaisir que nous avons supporté cet organisme dans leur processus pour remplacer leur thermopompe géothermique.

Pour l'année 2024, Akonovia a donné un montant total de 29 540 \$ / 19 918 €.

ACTIONS

4.1 Élaborer des critères pour le choix d'organismes où l'on donne

Pour l'année 2024, le comité s'est fié au catalogue de 1% for the Planet, qui est « un réseau mondial regroupant des milliers d'entreprises et d'organisations environnementales qui travaillent ensemble pour soutenir les personnes et la planète » (1% for the Planet, 2023). Nous avons fait des choix variés qui se basent sur les valeurs du concept d'ESG. Ces éléments ont donc constitué nos critères pour faire les choix des endroits où faire des dons.

4.2 Commanditer et/ou faire des partenariats avec ces organismes en lien avec nos valeurs

En plus des montants donnés à hauteur de 0.5% du chiffre d'affaires en 2024, Akonovia a aussi soutenu plusieurs événements et organismes. Puisque ces contributions ne sont pas incluses dans le 0.5%, ni dans les cibles à moyen et long terme, le comité ESG employé.e.s vise à mieux encadrer les commanditaires et partenariats choisis. Par exemple, une réflexion à propos de si l'organisme est en lien avec notre domaine, nos valeurs, etc. sera effectuée pour chaque occasion.

4.3 Planifier des projets pro bono

Au travers de notre valeur de bienveillance, Akonovia souhaite encadrer la planification de projets pro bono. En effet, puisque nous avons déjà fait des projets pro bono, il serait intéressant d'encadrer la pratique plus officiellement.

4.4 Établir un cadre pour les initiatives des employé.e.s

Afin d'inclure les employé.e.s dans ce processus, le comité ESG employé.e et la direction ont établi un cadre « pour les dons provenant d'initiatives et d'organismes à but non lucratif soutenus par les employé.e.s », qui indique sous quelles conditions les demandes des employé.e.s pour faire des dons au nom d'Akonovia seront acceptées. Il a aussi été conçu pour intégrer une variété d'idées tout au long de l'année et ainsi laissé la chance à plusieurs employé.e.s d'y participer.

AVANCEMENT DES CIBLES

0.5% du chiffre d'affaires en dons 

Nous avons atteint la cible à court terme puisqu'en 2023, nous avons planifié le calendrier de dons en considérant le chiffre d'affaires.



Louis-Philip Bolduc, Ké Du, Julie Massot, Sabrina Isidore et Philippe Hudon à la soirée Dauphinelle le 23 octobre 2024.



Les employé.e.s ont amassé 3140 \$ lors de l'événement Ski ta vie au Mont-Orford.

Objectif 5

Utiliser notre expertise pour sensibiliser le marché et le grand public sur l'efficacité énergétique

EXPLICATION DE L'OBJECTIF

Nous croyons qu'il est important de s'impliquer en dehors de nos dossiers quotidiens afin de participer au perfectionnement et de suivre les avancements de notre domaine. De plus, nous espérons que notre présence lors d'évènement influence positivement le public présent. Grâce à cet objectif, nous désirons suivre les évènements auxquels les employé.e.s s'impliquent tout au long de l'année.

RÉSULTATS

En 2024, 10 employé.e.s ont participé à aux évènements suivants :

- une entrevue pour le journal Les affaires ;
- une soirée de réseautage de B Corp ;
- une présentation au groupe Poly-Monde de la Polytechnique de Montréal ;
- une entrevue pour Voir Vert ;
- un balado sur la transition énergétique ;
- un webinaire sur l'impact des nouveaux enjeux énergétiques sur la construction en 2024 ;
- un panel de discussion sur le domaine de l'efficacité énergétique ;
- une exposition pour le Salon industriel de Québec ;
- un évènement organisé par « Génie au féminin » ;
- un panel de discussion pour le Salon Contech ;
- le symposium 2024 sur la transition énergétique créé par Akonovia.

De plus, mentionnons qu'en novembre 2024, Akonovia a organisé un symposium pour « [...] rassembler les dirigeant.e.s d'entreprises qui jouent un rôle précieux dans la transition énergétique au Québec, et proposer une série de conférences enrichissantes sur le sujet. »

Pour un total de **11 évènements**.

ACTIONS

5.1 Continuer de sensibiliser les employé.e.s à la participation

Plusieurs employé.e.s participent déjà à cet objectif depuis longtemps, mais le comité ESG employé.e.s désirent continuer de bien sensibiliser ses collègues afin que la pratique soit plus comprise et rependue.

AVANCEMENT DES CIBLES

Maitriser la compilation de l'information

Les employé.e.s s'impliquent, mais le comité ESG employé.e a remarqué une différence entre les heures complétées et les heures compilées dans le logiciel de gestion de temps. Maîtriser cet aspect nous permettra d'encore plus mettre en valeur cet objectif important en partageant des avancements clairs vers les cibles.

Avoir une valeur à présenter

Malgré les difficultés pour compiler les informations, les employé.e.s ont pu se consulter entre eux afin de présenter les informations de la section résultats. Ainsi, il a tout de même été possible de présenter un indicateur pour notre premier rapport annuel.



Crédit photo : Vincent Copti. Symposium Akonovia 12 novembre 2024.

Objectif 6

Influencer les organismes publics afin d'améliorer les standards environnementaux du marché

EXPLICATION DE L'OBJECTIF

Dans le même ordre d'idée que l'objectif 5, cet objectif cherche à suivre et analyser comment nous nous impliquons dans les organismes publics de notre domaine. Nous espérons que notre présence influencera positivement les standards véhiculés par ces regroupements.

RÉSULTATS

En 2024, 4 employé.e.s ont participé à 3 événements, tel que présenté ci-dessous :

- Notre présence dans le Conseil québécois des entreprises en efficacité énergétique (CQ3E) ;
- Notre présence dans le Réseau Énergie et Bâtiments ;
- Notre présence dans Décarbone+.

ACTIONS

6.1 Continuer de sensibiliser les employé.e.s à la participation

Plusieurs employé.e.s participent déjà à cet objectif depuis longtemps, mais le comité ESG employé.e.s désirent continuer de bien sensibiliser ses collègues afin que la pratique soit plus rependue.

AVANCEMENT DES CIBLES

Maîtriser la compilation de l'information 

(Voir la cible de l'objectif 5).

Avoir une valeur à présenter 

(Voir la cible de l'objectif 5).



Image tirée de la page LinkedIn du CQ3E. Assemblée générale 2024. Jean-François Tremblay, Directeur de comptes pour la clientèle institutionnelle et municipale siège sur le conseil d'administration de l'organisme (1er à gauche sur la 3e marche à partir du bas).



Philippe Hudon est Vice-Président du nouveau conseil d'administration du Réseau Énergie et Bâtiments.

Objectif 7

Supporter nos employé.e.s dans leur croissance et leur perfectionnement

EXPLICATION DE L'OBJECTIF

Akonovia souhaite accompagner les employé.e.s qui veulent continuer leur apprentissage en offrant des formations variées et en remboursant les formations externes et cours suivis.

RÉSULTATS

En 2024, un total de **26,5 heures de formation a été suivi par les employé.e.s lors de 25 formations données.**

Les formations étaient à propos des thèmes suivants :

- la communication ;
- les finances ;
- les connaissances techniques ;
- la croissance personnelle ;
- les concepts de l'EDI ;
- les concepts de l'ESG ;
- la santé mentale ;
- l'ergonomie ;
- la cybersécurité.

ACTIONS

7.1 Allouer un budget et instaurer une politique de remboursement pour la formation et le perfectionnement

En plus de la variété de formations préparées par le comité formations, Akonovia rembourse les employé.e.s souhaitant suivre des formations en particulier, par exemple pour suivre un cours ou une formation sur une certification. De plus, la politique « Programme de remboursement des frais de scolarité d'Akonovia » prévoit aussi le remboursement de frais scolaires pour les employé.e.s retournant sur les bancs d'école pour se perfectionner dans notre domaine ou dans leur rôle.

Dans ces catégories, pour 2024, un total de 36 024.88 \$ (24 264.56 €) pour le remboursement de formations et de frais scolaires ont été offerts par Akonovia.

7.2 Soutenir les employé.e.s dans le développement de leur plan de carrière

Plusieurs mesures sont mises en place pour soutenir les employé.e.s dans le développement de leur carrière chez Akonovia, que ce soit pour changer d'équipe selon leurs intérêts ou pour évoluer dans la même équipe. D'abord, chaque employé.e a l'opportunité de rencontrer les ressources humaines une fois par an pour faire le point sur leur carrière chez Akonovia, discuter de leurs buts, etc. Ensuite, des programmes ont été conçus pour supporter les employé.e.s qui effectuent un changement interne de carrière, par exemple le « Programme de transition vers le rôle de Chef d'équipe » lorsqu'un.e employé.e devient chef.fe d'équipe, ou bien le « Guide chargé.e de projets ».

AVANCEMENT DES CIBLES

Publier les formations de 2024 

Pour la publication du premier rapport ESG, le comité ESG employé.e.s et le comité de formations ont analysé toutes les formations données pour les répertoire. Ainsi, cette cible est atteinte.



Objectif 8

Encourager l'épanouissement personnel et professionnel en facilitant l'équilibre de vie des employé.es

EXPLICATION OBJECTIFS

L'épanouissement et la satisfaction des employé.e.s sont de la plus haute importance pour Akonovia. Il était donc naturel d'en faire un objectif pour l'orientation « social ». Conjointement avec les ressources humaines, la satisfaction des employé.e.s est mesurée et analysé deux fois par année grâce au concept de Employee Net Promoter Score (eNPS), qui est défini comme « un outil puissant qui aide les entreprises à mesurer et à améliorer la satisfaction et l'engagement des employé.es. Il s'agit d'une mesure simple, mais efficace qui permet aux entreprises d'évaluer dans quelle mesure leurs employé.es sont susceptibles de recommander leur organisation comme un lieu de travail agréable. » (Siocon, s.d.) Voir notes explicatives en page 21.

RÉSULTATS

En avril et en septembre, les ressources humaines ont distribué le même sondage de satisfaction afin que tou.te.s les employé.e.s de toutes les équipes et postes le remplissent.

En avril, le taux de participation est de 66 % le résultat global de satisfaction est de 84.5/100.

En septembre, le taux de participation est de 56 % le résultat global de satisfaction est de 79.5/100.

Donc, en moyenne, le taux de satisfaction est de 82/100, ce qui est considéré comme « excellent ».

ACTIONS

8.1 Analyser et présenter les résultats des sondages de satisfaction

Après que les sondages ont été complétés, les ressources humaines ont pu présenter les résultats par catégorie au comité ESG employé.e.s, aux chefs d'équipe et à la direction. Il fut alors possible d'établir une liste d'actions basée sur ces résultats à prendre afin d'améliorer le score eNPS. Par ailleurs, on retrouve certaines de ces actions dans le présent rapport, par exemple l'action 8.3 présentée ci-dessous.

8.2 Offrir la flexibilité de temps et de lieu de travail

Akonovia offre déjà la flexibilité de travailler au bureau ou en télétravail. Pour encadrer cette pratique, une politique de télétravail et une politique de télétravail à l'étranger ont été publiées cet automne par les ressources humaines. La première viendra officialiser la pratique déjà courante qui permet aux employé.e.s d'Akonovia d'être basé.e.s partout au Canada et en France, et la deuxième supportera les employé.e.s désirant télétravailler depuis l'étranger pour des raisons personnelles. Cette action découle directement de la demande d'employé.e.s.

8.3 Encourager et supporter les initiatives d'activités sociales et de bien-être

Grâce aux résultats des sondages sur la satisfaction et en discutant avec nos collègues, le comité ESG employé.e.s a pu commencer une liste d'initiatives qui augmenterait le niveau de bien-être de employé.e.s. En plus de pouvoir faire parvenir leurs idées au comité ESG employé.e.s, ils.elles sont invité.e.s à communiquer leurs idées par la boîte à idées de l'intranet.

Voici une liste non exhaustive d'initiatives prévues ou déjà établies :

- repas offerts lors des formations ;
- collations, café et thé aux bureaux ;
- cours de yoga aux bureaux ;
- bibliothèque de style « microbibliothèque » dans les bureaux ;
- désignation d'une salle prière et de recueillement au bureau de Montréal ;
- activités et sorties diverses organisées par le comité expérience (par exemple, randonnées gourmandes, sorties 5 à 7, etc.).

8.4 Inclure dans le budget formation des thèmes touchant le développement personnel

En 2024, six heures de formation ont été offertes lors de six formations sur des sujets touchant le développement personnel, par exemple sur la santé mentale, la responsabilité personnelle et comment bâtir des réseaux solides.

AVANCEMENT DES CIBLES

Avoir un score de satisfaction à présenter 

Grâce au travail des ressources humaines, nous avons l'opportunité de présenter le score de satisfaction pour notre premier rapport annuel ESG, ce qui fait en sorte que nous atteignons notre cible.

Il est important de comprendre comment fonctionne le eNPS puisqu'il s'agit de l'indicateur pour faire le suivi de cet objectif. Il s'agit d'une note allant de -100 à 100. Une série de questions est posée aux employé.e.s avec une échelle allant de 0 à 10 divisée par les catégories suivantes :

Échelle	Catégorie
0 à 6	« détracteur.e.s »
7 à 8	« passif.ve.s »
9 à 10	« promoteur.rice.s »

Chez Akonovia, les employé.e.s ont été questionné sur les catégories suivantes :

- La relation avec les chefs d'équipe ;
- Le bien être ;
- La satisfaction au travail ;
- Le développement de carrière ;
- Le développement professionnel ;
- La relation avec les collègues ;
- La dynamique dans les équipes ;
- La communication ;
- L'autonomie au travail ;
- La charge de travail ;
- La motivation ;
- Le sentiment d'accomplissement ;
- La culture d'entreprise ;
- L'EDI ;
- La rémunération ;
- Et finalement, les avantages sociaux.

Ces résultats sont ensuite compilés sous la forme d'une note allant de -100 à 100 (eNPS = % promoteur.rice.s) - % détracteur.e.s) pour chaque question, mais aussi pour la satisfaction globale des employé.e.s. Les notes allant de 10 à 30 sont considérées comme « bonnes » et les notes en haut de 50 sont considérées comme « excellentes ». En d'autres mots, toutes les notes sous 10 devraient être analysées par les ressources humaines (Siocon, s.d.) Dans le cadre de ce rapport, le score est présenté sur un score allant de 0 à 100.

Les réponses des employé.e.s sont anonymes, mais les résultats peuvent être représentés pour chaque équipe.

Objectif 9

Ancrer les concepts clés en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI) dans l'ADN d'Akonovia

EXPLICATION DE L'OBJECTIF

En parallèle à l'implantation des concepts ESG, Akonovia souhaite intégrer les notions d'EDI dans son savoir-être. D'ailleurs, Akonovia a aussi développé sa propre politique EDI (voir l'action 9.1). Selon l'Université de la Pennsylvanie, en plus de créer un environnement de travail plus sain, l'EDI permet aussi de « contribuer à stimuler l'innovation et la créativité au sein d'une organisation » (University of Pennsylvania, 2023). Il apparaît donc naturel pour Akonovia de souligner l'importance de ces concepts dans l'entreprise.

RÉSULTATS

En 2024, concernant l'EDI, Akonovia a :

- publié sa politique sur l'EDI ;
- publié sa politique en matière d'absence pour fêtes religieuses ;
- publié sa politique sur l'équité en matière d'emploi ;
- publié sa politique sur la prévention du harcèlement, de la discrimination et du traitement des plaintes ;
- adopté l'écriture inclusive ;
- offert une formation sur les biais inconscients ;
- offert un atelier sur la rémunération ;
- offert une formation sur la santé mentale ;
- publié la politique de télétravail à l'étranger, qui aide aux employé.e.s ayant de la famille hors du Canada et de la France à pouvoir les visiter plus facilement ;
- installé une salle de recueillement et de prières dans le bureau de Montréal.

Ainsi, l'indicateur pour cet objectif est de **10 formations et actions.**

ACTIONS

9.1 Officialiser la mission EDI

Cette année, les ressources humaines ont développé et publié notre politique sur l'EDI visant « à créer et maintenir une culture professionnelle diversifiée,

équitable et inclusive pour toutes nos ressources et toutes les personnes avec qui nous collaborons ». Cette politique vient encadrer et faciliter l'implantation des notions et initiatives de ce domaine.

9.2 Encourager et développer des initiatives pour l'EDI

En plus du cadre créé par la politique sur l'EDI, Akonovia souhaite encourager les initiatives et les idées proposées par les comités et par tou.te.s les employé.e.s qui soulignent et encourage l'EDI au quotidien. Par exemple, nous traduisons les documents, politiques, etc. en anglais pour nos collègues anglophones et nous organisons des journées de partage de collations où les employé.e.s sont invité.e.s à cuisiner un met de leur culture et de partager avec leurs collègues. Un autre exemple est la nouvelle salle de recueillement et de prières qui a été inaugurée dans les bureaux de Montréal. Elle permet d'avoir un moment privé à la disposition des employé.e.s, et ce, pour toutes raisons.

AVANCEMENT DES CIBLES

Être satisfait des politiques, formations et sondages 

Cette année, Akonovia a investi beaucoup de temps sur le domaine de l'EDI en offrant des formations et en développant des politiques sur le sujet. Nous croyons qu'il s'agit d'un très bon départ et nous sommes satisfait.e.s des efforts accomplis.



Sabrina Isidore, Directrice en ressources humaines, en plein atelier DISC.



GOUVERNANCE



Objectif 10

Intégrer la gestion participative

EXPLICATION DE L'OBJECTIF

Cet objectif est le premier de la catégorie « Gouvernance » et porte sur la manière qu'Akonovia a pu intégrer la voix des employé.e.s dans les processus de participation. Le comité ESG employé.e.s a listé et analysé le nombre d'opportunités qu'ont les employé.e.s pour faire entendre leurs idées et opinions, que ce soit pour leurs tâches quotidiennes ou en dehors de leurs dossiers réguliers. Le but est de faciliter la participation des employé.e.s de tous les niveaux et toutes les équipes selon leurs intérêts et disponibilité, s'ils.elles le désirent. Cet objectif permet donc de mettre en valeur les idées et questions des employé.e.s qui désirent s'impliquer dans les sphères typiquement réservées à la direction et aux ressources humaines.

RÉSULTATS

Voici la liste d'opportunités permettant aux employé.e.s de participer à la vie de l'entreprise :

Opportunités	Explication
L'intranet	Le site permet d'accéder facilement à toutes les documentations et de partager facilement l'information (boîtes à idées, contacts, etc.)
Le comité ESG - Employé.e.s	Ce comité permet à tou.te.s les employé.e.s le désirant de s'impliquer dans la démarche de la politique ESG. Le comité est aussi un point de contact pour tou.te.s employé.e.s hors comité désirant proposer des idées, demander des questions, etc. en lien avec la démarche ESG.
Le comité ESG - Direction	Ce comité permet aux membres de la direction de s'impliquer dans la démarche de la politique ESG.
L'affichage interne	Ce processus permet d'informer tou.te.s les employé.e.s d'annonces importantes avant qu'elles soient publiées.

Le comité de formations	Ce comité composé d'employé.e.s de différents départements prépare les formations offertes tout au long de l'année. Il reçoit aussi les demandes et commentaires des employé.e.s.
Le comité expérience employé.e	Ce comité composé d'employé.e.s de différents départements prévoit les sorties et activités offertes. Il reçoit aussi les demandes et commentaires des employé.e.s.
Le comité santé et sécurité au travail (SST)	Ce comité composé d'employé.e.s de différents départements met en place et étudie les mesures concernant la SST. Il partage les comptes rendus de leurs rencontres et reçoit les demandes et commentaires des employé.e.s.
Le comité d'intégration	Ce comité accueille les nouveaux.elles. employé.e.s pour les aider dans leur nouveau poste.
Les ambassadeur.rice.s	Il s'agit de volontaires qui contribuent activement au rayonnement et au développement de l'image publique d'Akonovia.
Le parrainage/marrainage	Dans l'équipe Simulation, certain.e.s employé.e.s sont désigné.e.s comme ressources pour répondre aux questions et amener un soutien technique.
Les sondages	Les sondages sont envoyés deux fois par an et donnent l'occasion de communiquer les demandes, idées, questions, etc.
Les rencontres avec les chef.fe.s d'équipes	Ces rencontres permettent de discuter des dossiers quotidiens, mais aussi d'échanger sur le fonctionnement de l'équipe, de planifier des améliorations, etc.

Pour un total de **12** opportunités.

ACTIONS

10.1 Améliorer la communication interne de l'entreprise par la mise en place d'un intranet

L'intranet est un site web interne pour la compagnie qui permet de réunir toutes les informations pertinentes en un même endroit. L'intranet inclura tous les guides, politiques, etc., ainsi que les contacts pour les différents comités et ressources. Il a été développé cette année par l'équipe des communications et est disponible depuis octobre.

10.2 Mettre en place une politique de promotions et d'affichage internes pour les postes avancés

La création d'une politique de promotions et d'affichage internes pour les postes avancés assurera aux employé.e.s d'être tenu.e.s au courant des opportunités d'avancement avant que celles-ci soient communiquées publiquement.

10.3 Encourager les initiatives pour que les employé.e.s participent à la vie de l'entreprise

Afin d'encourager la participation à la vie de l'entreprise, les employé.e.s sont invité.e.s à partager leurs idées avec le comité ESG employé.e.s. Celui-ci s'occupera de les mettre en place, avec l'approbation du comité direction.

10.4 Choisir un.e responsable par bureau

Pour les bureaux de Montréal et Sherbrooke, un.e employé.e est désigné.e comme étant responsable de bureau et organise l'achat et la livraison de café, de matériel de bureau, de produits ménagers, etc. Ces responsables peuvent faire partie de n'importe quelle équipe et poste et sont généralement des volontaires. En général, ils.elles agissent comme contacts lorsque les autres employé.e.s ont une demande en lien avec le bureau et permettent donc à tout le monde de s'impliquer pour la gestion des bureaux s'ils.elles le veulent.

AVANCEMENT DES CIBLES

Lister les initiatives qui ont été implémentées et publier notre analyse

Cette cible est atteinte puisque le comité employé.e.s a pu compiler et commenter les initiatives existantes.

Les Ambassadeurs.trices



Réda KAOULA, ing., M.ing.
Chef d'équipe – Simulation
énergétique



Amélie SIMARD, ing.
Chargée de projets – Audit
énergétique



Simon LECLERC, ing.
Chargé de projets – Mise en service



Mathilde VALENTIN, ing., M.Sc.A.
Responsable technique – Simulation
énergétique



Raphael BOISJOLY-SALLAFRANQUE, ing.
Chargé de projets – Efficacité énergétique

Objectif 11

User des meilleures pratiques en matière d'éthique et de cybersécurité

EXPLICATION DE L'OBJECTIF

Cet objectif assemble deux notions représentant des risques pour la gouvernance Akonovia, soit l'éthique et la cybersécurité. Dans le cadre de la politique ESG, le comité ESG employé.e.s se joint au comité de direction afin de s'assurer que ces risques soient bien compris tou.te.s les employé.e.s et pris en charge par la direction.

RÉSULTATS

Voici les formations et actions en lien avec l'éthique et la cybersécurité pour 2024 :

Pour l'éthique :

- élaboration du code d'éthique et de déontologie.
- Pour la cybersécurité :
- formation sur la cybersécurité ;
- élaboration d'un guide sur la cybersécurité ;
- utilisation du « 1password », qui est un logiciel de gestion de mots de passe ;
- partenariat avec BGM, expert.e.s en technologie, pour la gestion des ordinateurs, des antivirus, etc. ;
- partage de trucs et informations sur la cybersécurité de BGM par courriel ;
- supervision du parc informatique grâce au Remote monitoring and management ;
- application de la double authentification pour l'accès aux différentes plateformes en ligne ;
- accès aux réseaux internet sécurisés aux bureaux et aux domiciles pour le télétravail.

Ainsi, le nombre total de formations et d'actions est de 9.

ACTIONS

11.1 Mettre en place un code d'éthique et de déontologie

En 2024, les ressources humaines ont conçu le code d'éthique et de déontologie, qui démontre la conduite attendue des employé.e.s basé sur les valeurs de la

compagnie. Le code s'applique à tou.te.s les employé.e.s, peu importe leur rôle ou équipe. En outre, il s'agit d'une ressource nous guidant dans les choix au quotidiens et nous aidant à anticiper les risques en lien avec les responsabilités des différents postes.

11.2 Améliorer la sécurité des données et planifier des formations en cybersécurité

Pour cette première année d'analyse, Akonovia a déjà plusieurs initiatives, telles que présentées dans la section résultats. Pour 2025, Akonovia se penchera sur le sujet afin de déterminer si plus de mesures ou formation sont nécessaires, surtout en considérant la croissance de la compagnie.

AVANCEMENT DES CIBLES

Publier les informations qui ont été implémentées



Cette cible est atteinte puisque le comité employé.e.s a pu compiler et commenter les initiatives existantes.



Objectif 12

Assurer la rigueur et la transparence de notre démarche

EXPLICATION DE L'OBJECTIF

Ce dernier objectif touche l'ensemble de la compagnie et porte sur la notion de transparence. La revue « Gestion » du HEC Montréal souligne l'importance de la transparence puisqu'elle « permet à tou.te.s les employé.e.s de comprendre ce qui se passe au sein de leur équipe, leur permettant ainsi de faire preuve d'un engagement plus important que dans un groupe, au sein duquel il y a peu d'ouverture » (Depatie, 2024). De plus, nous croyons qu'il est important de présenter les cibles ESG même si elles ne sont pas atteintes.

RÉSULTATS

Afin de démontrer notre transparence, voici tous les bilans, rapports, politiques, etc., qui ont été publiés :

- le rapport annuel ESG ;
- la politique sur la protection des renseignements personnels ;
- le guide sur la rémunération ;
- le score eNPS ;
- la page Glassdoor ;
- l'infolettre mensuelle.

Ainsi, l'indicateur pour cet objectif est de **6**.

ACTIONS

12.1 Publier systématiquement notre rapport ESG

Au début de l'année 2025, le rapport annuel ESG 2024 sera déposé sur le site internet d'Akonovia. Il sera accessible pour le grand public.

12.2 Publier toutes politiques ou documents pertinents à la transparence

En 2024, Akonovia a publié à l'interne son guide de rémunération qui présente « les principes directeurs d'Akonovia en matière de rémunération de ses employé.es. Il explique les fondements ainsi que le fonctionnement de son système de rémunération » lors d'une formation. La politique sur les renseignements personnels a aussi été publiée, dans le cadre de la Loi 25 au Québec.

12.3 Présenter le résultat des sondages sur la satisfaction (eNPS)

Tel que présenter dans l'objectif 9, nous souhaitons être transparent.e.s dans notre démarche EDI en publiant les résultats des sondages. De plus, tou.te.s les employé.e.s ont aussi pu voir les résultats. Ainsi, ces résultats seront présentés chaque année et pourront être analysés dans le temps.

12.4 Annoncer notre page Glassdoor

Une page sur le site web Glassdoor permet aux employé.e.s, actuel.le.s ou ancien.ne.s, d'exprimer leurs opinions et leur expérience chez Akonovia en toute confidentialité.

12.5 Publier notre infolettre à l'interne

En 2024, une infolettre a été mise en place afin de bien informer l'équipe d'Akonovia de ce qu'il se passe à l'interne. Celle-ci permet de présenter toutes sortes d'information, incluant, entre autres, les offres d'emploi avant que celles-ci soient présentées au public.

AVANCEMENT DES CIBLES

Publier les informations qui ont été implantées

Cette cible est atteinte puisque le comité employé.e.s a pu compiler et commenter les informations existantes.



Portail intranet d'Akonovia donnant accès aux employé.e.s aux informations telles que l'intégration et carrières, politiques et procédures, comités, nouvelles, offres d'emploi, etc.

SOURCES

1% for the Planet (2023). « Support for people and the planet—certified. ». Site web : https://www.onepercentfortheplanet.org/?gad_source=1&gclid=EAlaIQobChMIInvPjsfb5hwMViUtHAR3LPjzqEAAYASAAEgl5bvD_BwE

Depatie, Isabelle (2024). « Série Les leaders - Comment être un gestionnaire transparent ? ». Site web : <https://www.revuegestion.ca/comment-etre-gestionnaire-transparent#:~:text=La%20transparence%20permet%20%C3%A0%20tous,y%20a%20peu%20d'ouverture>.

Gouvernement du Canada (2023). « Inventaire des émissions de gaz à effet de serre du gouvernement du Canada ». Site web : <https://www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/services/innovation/ecologiser-gouvernement/inventaire-emissions-gas-effet-serre-gouvernement-canada.html>

Greenhouse gas protocol (s.d). « Calculation Tools and Guidance ». Site web : <https://ghgprotocol.org/calculation-tools-and-guidance>

Groupe Petra (s.d.). « 1100 René-Lévesque Ouest ». Site web : <https://groupepetra.findspace.com/building/building-314/>

Groupe Statera inc., (2024). « Projet Laforest ». Site web : <https://www.statera.dev/projets>

Manoir Ronald McDonald de Québec (2024). « Découvrez notre manoir ». Site web : <https://manoirquebec.ca/le-manoir/#mission-et-valeurs>

Ministère de l'Environnement, Lutte contre les changements climatiques, Faune et Parcs (MELCCFP) (2021). « GES1990-2021 Inventaire québécois des émissions de gaz à effet de serre en 2021 et leur évolution depuis 1990 ». Lien : <https://www.environnement.gouv.qc.ca/changements/ges/2021/inventaire-ges-1990-2021.pdf>

Œuvre des Manoirs Ronald McDonald (2024). « Trouvez un Manoir ou une Salle familiale Ronald McDonald ». Site web : <https://www.rmhcCanada.ca/fr/nous-trouver>

Sauvageau, F. (2024). « Québec double la mise pour l'Espace Riopelle au MNBAQ ». Radio-Canada. Site web : <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/2041198/pavillon-espace-riopelle-financement-quebec>

Siocon, Gem (s.d). « Employee Net Promoter Score (eNPS): The Ultimate 2024 Guide ». Site web : <https://www.aihr.com/blog/employee-net-promoter-score-enps/#:~:text=Employee%20net%20promoter%20score%20can,and%2070%20are%20considered%20excellent>

Staglin, Garen (2022). « Employer Sponsored Volunteerism: Doing Good For Business, Mental Health, and The World ». Forbes. Site web : <https://www.forbes.com/sites/onemind/2022/11/01/employer-sponsored-volunteerism-doing-good-for-business-mental-health-and-the-world/>

University of Pennsylvania (2023). « DEI in the workplace: Why it's important for company culture ». Site web: <https://lponline.sas.upenn.edu/features/dei-workplace-why-its-important-company-culture>

Pour en savoir plus sur notre politique ESG :
Chloé GAUDREAU, M.Env., Maître en ingénierie
Analyste en système de management de l'énergie
Responsable ESG
cgaudreau@akonovia.ca

