



Nous vous aiderons à être encore meilleur.

Rapport sur le développement durable de 2022



Table des matières

Introduction

À propos de SCI	2
Message du président-directeur général	3
Notre rôle	4
Employés, planète et communautés : notre approche	5
Objectifs de développement durable de l'ONU	6
Points saillants de 2022	7

Notre planète

16

Changements climatiques et émissions de GES	17
Gestion des déchets	20
Soutenir la réduction durable du carbone	20
À l'horizon	20

Nos employés

8

Habilitation de nos employés	9
Entretenir notre culture	11
Santé, sécurité et bien-être	13
Santé professionnelle et sécurité (SPS)	14

Nos communautés

21

Investir dans nos communautés	22
-------------------------------	----

À PROPOS DU PRÉSENT RAPPORT

Le deuxième rapport annuel sur le développement durable de SCI présente nos progrès continus en ce qui a trait à nos responsabilités environnementales, sociales et de gouvernance (ESG) alors que nous continuons à faire évoluer nos stratégies, à effectuer des investissements et à mettre tout en œuvre pour atteindre nos objectifs. Les données sur le rendement concernent l'ensemble de l'entreprise et toutes les valeurs monétaires sont en dollars canadiens, à moins d'indication contraire. Le contenu du rapport est éclairé par des piliers généraux de développement durable afin de valider nos priorités dans ce domaine et de nous aider à respecter notre feuille de route stratégique, tout en contribuant aussi aux Objectifs de développement durable des Nations Unies.

À propos de SCI

Le Groupe SCI inc. soutient la croissance des entreprises d'Amérique du Nord en proposant une gamme de solutions d'approvisionnement dans les domaines de la vente au détail omnicanal, de la technologie, des soins de santé et du bien-être. Le cybercommerce a été à la base de notre expertise bien ancrée et inégalée en matière de logistique, de chaîne d'approvisionnement et de gestion du transport, et nous continuons d'aider les clients du marché intermédiaire d'un océan à l'autre et des deux côtés de la frontière.

Notre équipe se consacre à comprendre les subtilités uniques des entreprises de nos clients et à assurer la gestion de bout en bout de l'ensemble de l'expérience client. Notre expertise et notre expérience en Amérique du Nord nous permettent de respecter cet engagement et d'aider notre clientèle à dépasser les attentes de leurs clients.

C'est une fierté de valoriser les activités de nos clients en éliminant les points de friction et en favorisant la mise en œuvre de leur stratégie de

chaîne d'approvisionnement. Grâce aux procédés d'amélioration continue, aux outils d'intelligence d'affaires, aux renseignements fondés sur les données et à la technologie progressive, notre équipe intégrée d'experts s'engage à réduire les coûts, les risques et la complexité au sein de la chaîne d'approvisionnement. En optimisant les opérations de la chaîne d'approvisionnement, nos clients obtiennent l'avantage concurrentiel dont ils ont besoin pour faire prospérer leur entreprise.

SCI fait partie du Groupe d'entreprises de Postes Canada dont la vision consiste à être un chef de file mondial en matière de solutions novatrices de livraison physique et électronique qui créent de la valeur pour les clients, les employés et tous les Canadiens. L'appartenance à ce groupe offre à SCI une occasion unique de participer à l'effort global en faveur du développement durable, de discuter des meilleures pratiques ESG et de partager les leçons apprises à plus grande échelle afin d'optimiser la portée de ses actions.



Message du président-directeur général

SCI continue à réaliser des progrès intéressants vers son objectif de devenir une entreprise plus durable, et je suis fier de dire que nos employés portent ces progrès. Je visite toutes nos installations et opérations au cours d'une année. Chaque fois, je suis étonné par l'éventail des idées pour construire une entreprise plus durable que les employés partagent avec moi. Leur enthousiasme s'étend à tous les aspects de l'engagement de SCI envers notre planète, nos employés et nos collectivités et il se reflète dans les réalisations présentées dans ce rapport.

Protéger de notre planète

Pour relever les défis liés aux changements climatiques, nous nous sommes engagés à réduire au minimum notre empreinte carbone en comprenant mieux, en mesurant et en réduisant notre incidence sur l'environnement.

Nous améliorons l'efficacité énergétique de SCI et la production de déchets en mettant à niveau nos systèmes de gestion des déchets afin d'améliorer les procédés opérationnels et les mesures de rendement. À l'échelle de l'entreprise, nous effectuons maintenant le suivi de nos émissions de portée 1, 2 et 3. Ces mesures auront une incidence positive sur notre planète à l'avenir, tout en aidant le Canada à atteindre son objectif de carboneutralité d'ici 2050.

Culture axée sur les personnes

Pour la deuxième année consécutive, SCI a été reconnue comme l'une des cultures d'entreprise les plus admirées au Canada. De la création d'un comité représentatif des employés de l'EDIB au lancement de notre nouveau programme d'indicateurs avancés, qui a réduit l'ensemble des accidents du travail de 19 %, notre attention continue envers nos employés est évidente dans nos réalisations.

L'un des éléments les plus importants de notre culture est l'écoute de nos employés : l'écoute de leurs commentaires et la mise en œuvre des changements et des améliorations en fonction de leurs opinions. En 2022, nous avons lancé notre initiative Ramons à l'unisson, dans le cadre de laquelle nous avons invité nos cadres supérieurs et nos groupes d'influence à participer à plusieurs séances de groupe hors site. Les forums leur ont donné la possibilité de nous faire part de leur point de vue et de nous aider à mieux comprendre les obstacles qui nous empêchent d'être toujours en harmonie avec notre stratégie commerciale, et de la mettre en œuvre. Je m'engage à tous nous aider à y répondre et à poursuivre le dialogue.

Tout au long de l'année, nous profitons d'occasions comme les séances de discussion ouverte, les tables rondes et les visites d'emplacements pour discuter avec les membres de l'équipe et prendre connaissance de leurs préoccupations. Nous communiquons également les commentaires et les défis de nos clients à nos employés pour nous assurer qu'ils comprennent et qu'ils participent à apporter un changement positif. Une communication continue et ouverte aide les membres de notre équipe à comprendre comment ils contribuent à l'amélioration de SCI, et ce qui aide à faire de SCI un endroit où il fait bon travailler.

Investir dans nos collectivités

À l'échelle de SCI, nous sommes fiers d'aider nos collectivités grâce à notre partenariat continu avec la Croix-Rouge canadienne. En 2022, la deuxième année de ce partenariat, nous avons fourni du soutien par l'entremise de contributions directes et d'autres initiatives. C'était stimulant et inspirant de voir nos employés participer avec enthousiasme à des activités comme le bénévolat et la collecte de fonds. Grâce à leur dévouement, SCI a été en mesure de dépasser ses objectifs en matière de collecte de fonds et d'heures de bénévolat.

Le développement durable est au cœur de notre stratégie d'affaires, et ce rapport reflète notre engagement inébranlable à avoir une incidence positive sur notre planète, nos employés et nos collectivités. À l'avenir, nous continuerons à travailler en collaboration, à établir des objectifs ambitieux et à mettre en œuvre des initiatives réfléchies pour favoriser un changement positif. Nous croyons qu'ensemble, nous pouvons bâtir un avenir plus durable, équitable et prospère pour tout le monde.



Chris Galindo
Président-directeur général



« Ce rapport témoigne du travail et du dévouement de nos employés, de nos partenaires et de nos clients, qui partagent notre vision d'un avenir durable. »

Notre rôle

En tant que principal partenaire de la chaîne d'approvisionnement au Canada, nous soutenons les enjeux économiques, sociaux et environnementaux qui sont importants pour nos communautés, nos employés et nos clients.



Atteindre 94 %
de la population canadienne dans un délai de quatre heures



Atteindre 80 %
des clients américains en moins de trois jours à partir des centres canadiens



Plus de 30
ans d'existence



4 M pi²
Capacité de traitement



Plus de 2 800
employés



Plus de 300
clients



1,4 G\$
Gestion quotidienne de stock valant en moyenne



70
centres de distribution régionaux et à grande échelle partout au Canada



8
centres de transport spécialisés



50 M\$
investis dans l'automatisation et les nouvelles technologies depuis 2018

Employés, planète et communautés : notre approche

En mettant l'accent sur l'importance de **nos employés**, de **notre planète** et de **nos communautés**, nous avons défini notre approche en matière de développement durable, ce qui a, en retour, éclairé notre stratégie ESG. Pour nous aider à mettre en œuvre cette stratégie, nous avons mis sur pied un Comité sur les principes ESG afin de superviser le rendement mesurable de nos efforts en matière de responsabilité sociale et d'assurer l'harmonisation à l'échelle de l'entreprise.

Nos employés sont notre plus grand atout

« Nous vous aiderons à être encore meilleur » : tel est notre engagement à favoriser le perfectionnement, le bien-être général et les expériences positives de nos employés. Notre approche comprend l'élaboration d'une stratégie pluriannuelle d'équité, de diversité, d'inclusion et d'appartenance. Nous continuons à mesurer nos progrès grâce aux données et aux commentaires des employés.

Notre planète est notre responsabilité

Comprendre l'incidence de notre entreprise sur l'environnement est essentiel pour notre plateforme ESG. Nos stratégies comprennent la mise en œuvre d'un plan pluriannuel de gestion des déchets pour réduire la production de déchets, ainsi que l'amélioration de notre efficacité énergétique afin de poursuivre nos activités de façon responsable.

Nos communautés nous relient

Soutenir les communautés, les entreprises et les organisations locales est ce qui nous relie et nous humanise. Nous savons qu'ensemble, nous pouvons améliorer les choses pour tout le monde. Nos initiatives appuient notamment la Croix-Rouge canadienne pour contribuer à faire une différence significative dans les endroits où nous vivons et travaillons.





Objectifs de développement durable de l'ONU

Dans le cadre de toutes nos activités, nous nous engageons à contribuer aux objectifs de développement durable (ODD) de l'ONU, une feuille de route de 17 objectifs qui positionnent le monde sur une trajectoire durable jusqu'en 2030. Pour avoir la plus grande influence directe et le plus fort impact possibles et assurer une contribution significative et transparente, nous concentrons nos efforts sur cinq ODD :



Bonne santé et bien-être

ODD DE L'ONU POUR 2030 : 3.4

Réduire d'un tiers, par la prévention et le traitement, le taux de mortalité prématurée due à des maladies non transmissibles et promouvoir la santé mentale et le bien-être.

CONTRIBUTIONS DE SCI

Depuis 2018, le Comité pour un milieu de travail sain de SCI travaille sur l'amélioration de la santé des employés en tenant compte des facteurs suivants :

- Milieu de travail physique
- Pratiques individuelles en matière de santé des employés
- Culture organisationnelle en milieu de travail et responsabilité sociale

Grâce à notre partenariat, nous appuyons le travail humanitaire essentiel de la Croix-Rouge canadienne partout au pays.



Éducation de qualité

ODD DE L'ONU POUR 2030 : 4.5

Éliminer les inégalités entre les sexes dans le domaine de l'éducation et assurer l'égalité d'accès des personnes vulnérables, y compris les personnes handicapées, les autochtones et les enfants en situation vulnérable, à tous les niveaux d'enseignement et de formation professionnelle.

CONTRIBUTIONS DE SCI

SCI vise à favoriser une culture d'apprentissage à l'échelle de notre organisation. Nous appuyons cet objectif grâce à une gamme de programmes et d'occasions, comme l'accès aux programmes de bourses d'études et à l'aide aux études à tout le personnel. Encourager l'apprentissage continu est au cœur de l'engagement de SCI à aider nos employés à réaliser leur plein potentiel.



Travail décent et croissance économique

ODD DE L'ONU POUR 2030 : 8.2

Parvenir à un niveau élevé de productivité économique par la diversification, la modernisation technologique et l'innovation, notamment en mettant l'accent sur les secteurs à forte valeur ajoutée et à forte intensité de main-d'œuvre.

CONTRIBUTIONS DE SCI

Au cours des cinq dernières années, SCI a dépensé plus de 50 millions de dollars pour mettre en œuvre des solutions d'automatisation qui rendent nos opérations plus efficaces et ajoutent de la valeur à notre effectif. Nous avons également mis à niveau nos systèmes de gestion d'entrepôt et du transport avec des capacités d'intégration et des outils d'analyse qui améliorent le rendement opérationnel et la visibilité de bout en bout de la chaîne d'approvisionnement.



Inégalités réduites

ODD DE L'ONU POUR 2030 : 10.3

Assurer l'égalité des chances et réduire l'inégalité des résultats, notamment en éliminant les lois, politiques et pratiques discriminatoires et en promouvant l'adoption de lois, politiques et mesures adéquates en la matière.

CONTRIBUTIONS DE SCI

En 2022, pour aider à intégrer l'équité, la diversité, l'inclusion et l'appartenance (EDIA) à notre culture, nous avons mis sur pied un comité de représentants des employés en matière d'EDIA et un calendrier indiquant les fêtes importantes dans toutes les cultures. Cela s'appuie sur nos efforts en 2021, dans le cadre desquels nous avons mené un sondage à l'échelle de l'entreprise et tenu des groupes de discussion d'employés afin d'élaborer notre stratégie EDIA pluriannuelle.



Consommation et production responsables

ODD DE L'ONU POUR 2030 : 12.5

Réduire considérablement la production de déchets par la prévention, la réduction, le recyclage et la réutilisation.

CONTRIBUTIONS DE SCI

SCI est en voie d'établir des objectifs internes de réduction des émissions de portée 1, 2 et 3 qui correspondront à l'avenir à ceux de l'initiative Science-Based Targets. Nous étudions également la possibilité de faire appel à des organismes externes de déclaration des émissions de GES comme le Global Reporting Initiative (GRI), le Carbon Disclosure Project (CDP) et le Sustainability Accounting Standards Board (SASB), et nous communiquerons avec nos intervenants internes et externes au sujet de celui que nous aurons choisi. Nous nous engageons à établir des objectifs et à produire des rapports externes d'ici 2024.

Points saillants de 2022

Objectif « **Zéro incident entraînant une perte de temps** » atteint dans 79 % des installations de SCI



Lancement du **programme sur les indicateur** avancés pour faire le suivi des activités de sécurité mensuelles dans toutes les installations de SCI



Collecte de 131 500 \$ pour la Croix-Rouge canadienne



Lancement du **comité de représentants des employés en matière d'équité, de diversité, d'inclusion et d'appartenance**, composé de femmes, de membres des minorités visibles, d'Autochtones et de personnes handicapées



Reconnaissance pour la deuxième année consécutive comme **l'une des cultures les plus admirées au Canada** par Waterstone Human Capital



Dans les 25 premiers centiles pour ce qui est de l'exemplarité des résultats en matière de sécurité dans notre groupe d'activités économiques, par rapport aux normes générales de l'ACATC*

* Association des commissions des accidents du travail du Canada



Notre intensité moyenne d'émissions d'électricité est **inférieure** à la moyenne des entrepôts au Canada



74 % de nos déchets détournés des sites d'enfouissement





Nos employés

À SCI, chacun des employés contribue au succès de l'entreprise. Leur passion collective et leur engagement envers nos clients et nos communautés font de nous l'un des principaux partenaires de la chaîne d'approvisionnement des consommateurs au Canada.

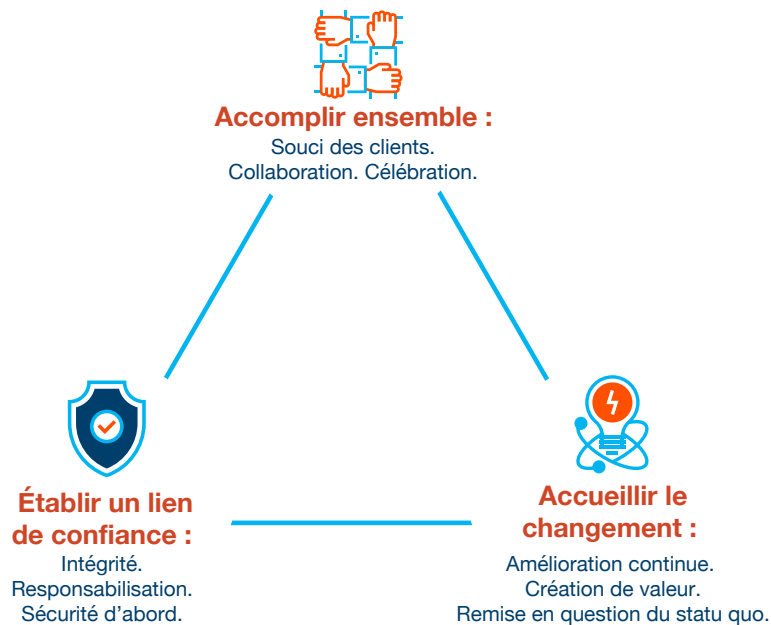
Harmonisation avec les ODD



Habilitation de nos employés

Maintenir une communication ouverte entre les employés et les gestionnaires nous aide à bâtir une culture solide où tout le monde va dans la même direction pour atteindre nos objectifs et incarner nos valeurs. Notre promesse aux employés est la suivante : « Nous vous aiderons à être encore meilleur ». Par l'intermédiaire de nos politiques et de nos programmes, nous voulons qu'ils se sentent engagés, habilités et investis dans leur travail afin que nous puissions jouer un rôle positif pour nos clients et nos communautés.

Piliers de la culture de SCI



Les piliers de notre culture

Nous obtenons des résultats en favorisant un environnement de travail qui invite nos collègues à se surpasser au quotidien. Notre culture est le catalyseur du changement, et en adoptant une approche commune, nous pouvons nous reconnecter à nos valeurs et Établir un lien de confiance, Accueillir le changement et Accomplir ensemble.

ACCUEILLIR LE CHANGEMENT

Nous remettons en question le statu quo afin d'apprendre, de croître, de penser différemment et d'aider nos clients à se développer encore davantage en leur fournissant des solutions qui offrent de nouvelles possibilités et une valeur ajoutée à leur entreprise. Chaque jour, nous nous efforçons d'améliorer nos façons de penser, d'agir et d'interagir grâce à des améliorations continues dans tous les secteurs de notre entreprise.

ÉTABLIR UN LIEN DE CONFIANCE

La sécurité et le bien-être de tout le monde sont notre priorité absolue. Nous tenons nos promesses et respectons les délais prescrits. Nous sommes honnêtes, éthiques et fiables, et nous établissons des relations basées sur le respect.

ACCOMPLIR ENSEMBLE

Nous écoutons nos clients, nous nous renseignons sur leurs activités et nous leur apportons une valeur ajoutée grâce à notre leadership éclairé et à notre excellence opérationnelle. La collaboration en interne est essentielle pour obtenir des résultats optimaux. Nous pensons et agissons comme une équipe, nous partageons l'information, nous apprenons les uns des autres, et nous prenons chaque jour le temps de nous témoigner notre reconnaissance et notre appréciation et de célébrer nos contributions.

Une culture primée axée sur les gens

Nous continuons à travailler pour renforcer notre culture axée sur les valeurs et intégrer une approche axée sur les gens à l'échelle de SCI. En 2022, nous avons été fiers lorsque, pour la deuxième année consécutive, Waterstone Human Capital a reconnu la culture d'entreprise de SCI comme l'une des plus admirées au Canada. Le programme national, qui en est à sa 19e année, reconnaît les organisations canadiennes qui instaurent et favorisent des cultures qui soutiennent les gens, rehaussent le rendement et offrent un avantage concurrentiel durable. SCI a été reconnue pour :

- s'engager à devenir une organisation axée sur les gens, qui communique et célèbre ses employés et sa culture grâce à des événements comme les tournées de présentation du PDG dans

chaque installation et la Semaine de célébration de notre personnel et de notre culture;

- élaborer de solides programmes de perfectionnement des employés et de gestion des talents, comme le programme Excellence en leadership de SCI, qui vise à donner aux cadres supérieurs les compétences nécessaires pour bâtir des équipes et des cultures à rendement élevé;
- élaborer des initiatives en matière d'équité, de diversité, d'inclusion et d'appartenance et d'ESG avec une participation importante des employés, y compris le lancement du comité des représentants des employés en matière d'équité, de diversité, d'inclusion et d'appartenance de SCI pour appuyer la sensibilisation et les progrès à cet égard à l'échelle locale.

Notre culture nous distingue. Elle reflète ce que nous sommes et constitue l'une des principales raisons pour lesquelles nous continuerons de prospérer. Il nous aurait été impossible de recevoir ce prix prestigieux sans notre personnel, qui donne vie à notre culture jour après jour en appuyant ses piliers : Établir un lien de confiance, Accomplir ensemble et Accueillir le changement.

Waterstone
**LES CULTURES
 D'ENTREPRISE
 LES PLUS
 ADMIRÉES**
 DU CANADA
 2021 - 2022

Nous sommes une organisation axée sur les gens, qui communique et célèbre ses employés et sa culture.

Éthique et intégrité

La SCI s'engage à offrir un environnement de travail qui favorise et promeut la fidélité envers les employés et les comportements éthiques à tous les niveaux de l'organisation. Nous avons mis en œuvre différents codes et politiques, notamment :

- Politique en matière d'accessibilité
- Code de conduite
- Politique sur les conflits d'intérêts
- Politique en matière d'alcool, de cannabis et de drogue
- Programme de signalement en matière d'éthique
- Politique concernant l'hygiène et les maladies transmissibles
- Politique de respect en milieu de travail
- Politiques et procédures générales en matière de technologies
- Directives et politique relatives aux médias
- Politique sur la violence, l'intimidation et le harcèlement en milieu de travail

Entretenir notre culture

Engagement des employés

Pour qu'un employé soit engagé, il doit être motivé à travailler fort pour atteindre un objectif commun qui cadre avec la vision de l'entreprise. Ils doivent s'engager envers les valeurs que représente leur organisation et avoir une vision et une compréhension claires des objectifs du travail qu'ils accomplissent.

Être une organisation axée sur les gens signifie écouter nos employés et veiller à ce que nous soutenions leur bien-être et leur désir d'être performant et de réussir. En 2022, nous avons lancé notre initiative Ramons à l'unisson, par l'entremise de laquelle nous avons mobilisé nos cadres supérieurs et nos groupes d'influence dans le cadre d'un processus continu. Nos séances hors site, en personne, étaient (et continueront d'être) un forum bidirectionnel à plusieurs niveaux, offrant à nos employés l'occasion de faire entendre leur voix. Elles permettent aussi à l'équipe de direction de mieux comprendre ce qui empêche les employés de réussir afin de les inciter activement à trouver des solutions à ces obstacles.

Nous avons volontairement communiqué et clarifié la stratégie et les priorités de SCI en matière d'affaires et de croissance et nous avons discuté de la façon dont nous pouvons nous recentrer, mieux travailler ensemble et améliorer l'établissement des priorités. L'objectif de cette initiative pluriannuelle est de partager les apprentissages et les meilleures pratiques tout en étant à l'écoute, en mobilisant et en faisant preuve de soutien – en fin de compte, en travaillant ensemble pour trouver des façons de « ramons à l'unisson » afin que nous puissions réaliser notre stratégie d'affaires avec excellence.

Équité, diversité, inclusion et appartenance

À titre d'étape essentielle de notre parcours en matière d'équité, de diversité, d'inclusion et d'appartenance, nous avons désigné en 2022 des représentants des employés en matière d'équité, de diversité, d'inclusion et d'appartenance dans toutes nos installations. Composé de 21 employés de première ligne et d'employés cadres des Opérations et des fonctions de la Société, ces personnes seront la voix de nos employés dans nos discussions axées sur l'équité, la diversité, l'inclusion et l'appartenance et nous aideront également à mettre en œuvre des mesures pour faire progresser notre engagement en matière d'équité, de diversité, d'inclusion et d'appartenance. Notre objectif est d'alimenter les conversations et d'accroître la sensibilisation à l'égard de la diversité, de l'inclusion et du sentiment d'appartenance.

En 2022, nous avons continué à appuyer notre équipe des RH avec la formation à l'équité, à la diversité, à l'inclusion et à l'appartenance dans des domaines qui comprenaient la gestion des talents et les facteurs fondateurs de l'équité, de la diversité, de l'inclusion et de l'appartenance. La formation a aidé les membres de l'équipe à cerner leurs propres préjugés inconscients et leur a donné des stratégies pratiques pour y remédier afin de devenir des alliés en milieu de travail.



PRIORITÉS EN MATIÈRE DE CULTURE ET D'ÉQUITÉ, DE DIVERSITÉ, D'INCLUSION ET D'APPARTENANCE POUR 2023

- Offrir une formation aux RH, à l'équipe de direction et aux cadres supérieurs afin de mieux comprendre l'équité, la diversité, l'inclusion et l'appartenance et de montrer comment l'« appartenance » peut favoriser une culture de rendement élevé et de responsabilisation.
- Mener le premier sondage sur l'engagement et l'appartenance des employés 2023 pour évaluer le niveau d'appartenance perçu des employés, leur engagement, l'efficacité du leadership et la croissance et le perfectionnement professionnels. Il permettra de déterminer les réalisations et les défis en mesurant les résultats par rapport au sondage de 2021 comme point de référence.
- Poursuivre notre dialogue « Ramons à l'unisson » au moyen de multiples points de contact et séances de travail afin de partager, d'apprendre et de collaborer invariablement.

Représentation du comité de l'équité, de la diversité, de l'inclusion et de l'appartenance

43 %
Femmes

5 %
Autochtones
Peoples

29 %
Minorités
visibles

5 %
Personnes
vivant avec
un handicap



Reconnaissance du rendement

La reconnaissance est importante. En reconnaissant nos employés d'avoir déployé des efforts supplémentaires pour offrir un service exceptionnel, nous renforçons nos valeurs : Établir un lien de confiance, S'ouvrir au changement et Réussir ensemble. Nous avons des programmes de reconnaissance officiels pour faire savoir à nos employés qu'ils sont précieux et appréciés, comme nos prix mensuels, trimestriels et annuels.

Nous célébrons également les « petites réussites » et donnons aux employés les moyens de reconnaître les réalisations de leurs pairs en envoyant une carte de reconnaissance par l'entremise de notre programme « Bravo! ». Chaque année, des centaines de cartes « Bravo! » sont remises aux employés par des employés, ce qui permet de célébrer et de reconnaître le travail incroyable accompli par les employés de SCI chaque jour.

Formation et perfectionnement

SCI s'engage à exploiter tout le potentiel de ses employés et leur offre diverses occasions de satisfaire leurs besoins de perfectionnement individuel, comme les programmes d'observation au poste de travail et de mentorat, les plans de remboursement de la formation et la formation officielle en leadership.

Dans un esprit d'amélioration continue, SCI cherche toujours des façons de faire progresser et d'élargir les programmes et les occasions de soutenir le perfectionnement de ses employés. Nous déterminons ces occasions en écoutant nos employés.

À partir des commentaires recueillis dans le cadre de notre sondage sur l'engagement des employés de 2021, nous avons repéré une occasion de soutenir le perfectionnement de nos employés en leur offrant une formation en ligne à leur propre rythme. En 2022, nous avons lancé le partenariat entre SCI et LinkedIn Learning, qui donne à nos employés un accès en tout temps à des milliers de cours de formation en ligne.



Plus de 800
cours ont été suivis
sur LinkedIn Learning



Plus de 24 000
heures de formation
en santé et sécurité ont
été suivies



51
participants au Programme
des nouveaux leaders,
qui prépare les employés
à assumer des rôles
de leadership



186
promotions internes
en 2022

Santé, sécurité et bien-être

À SCI, la santé, la sécurité et le bien-être de tout le monde sont notre priorité absolue. Nous cherchons continuellement de nouvelles façons de soutenir nos employés, notamment en optimisant les activités de santé, de sécurité et de bien-être existantes, en sensibilisant davantage les gens à la sécurité en milieu de travail, en offrant des formations régulières et complètes et en appliquant des protocoles de santé, de sécurité et de bien-être complets.

Le succès de cette approche transparaît dans nos mesures de sécurité réglementées. Nous tirons une grande fierté du fait que depuis 2019, SCI figure parmi les 25 premiers percentiles pour ce qui est de l'exemplarité des résultats en matière de sécurité au sein de notre secteur d'activité, selon l'Association des commissions des accidents du travail du Canada (ACATC), et notre taux de blessures entraînant des pertes de temps se classe systématiquement parmi les meilleurs du secteur.

Nous prenons également le bien-être général des employés au sérieux. Notre comité pour un milieu de travail sain aide à promouvoir les pratiques fondamentales de bien-être total, notamment en veillant à ce que nos installations soient un milieu de travail sain, sûr et positif

Nous sommes fiers que depuis 2019, SCI se situe dans les 25 premiers percentiles pour ce qui est de l'exemplarité des résultats en matière de sécurité pour notre secteur d'activité.

pour tous les employés. Nous encourageons également tous les employés à participer à des initiatives et à des programmes liés au milieu de travail sain.

Pour aider les membres de notre équipe à faire des choix judicieux et éclairés au sujet de leur santé, nous publions un bulletin bimensuel sur le milieu de travail sain qui insiste sur la santé mentale et physique, les habitudes alimentaires saines, les activités saisonnières à l'intérieur et à l'extérieur, la promotion de notre semaine annuelle sur la santé et la sécurité, le mois de la santé mentale et les nombreux avantages de redonner à la collectivité.

Conception d'un milieu de travail convivial

En août 2022, nous avons lancé notre programme d'ergonomie afin de prévenir les troubles musculo-squelettiques liés au travail dans tous les entrepôts et bureaux de SCI, et d'encourager l'amélioration continue de l'ergonomie pour l'efficacité, le confort et le bien-être de tous les employés. Grâce à un effort d'équipe auquel participent la direction et les employés, le programme informe les employés des risques liés à l'emploi et des solutions ergonomiques.



79 %
des installations de SCI ont atteint l'objectif « **Zéro incident avec perte de temps** » en 2022



19
évaluations ergonomiques (14 entrepôts et 5 bureaux) ont eut lieu en 2022



Santé professionnelle et sécurité (SPS)

Objectifs pour 2022

Pour harmoniser nos pratiques en matière de santé, de sécurité et d'exploitation dans toutes nos divisions, nous avons établi des objectifs en matière d'entreposage et de services extérieurs en tenant compte de notre structure complexe. Pour nous aider à atteindre ces objectifs globaux, chaque installation est invitée à se fixer des objectifs qui lui sont propres. Les objectifs en matière de santé et de sécurité pour 2022 comprennent :

0,92

Fréquence des blessures entraînant une perte de temps*

18,2

Gravité des blessures entraînant des jours perdus*

3,7

Fréquence totale des blessures*

Nous surveillons et mesurons également les principaux indicateurs de santé et de sécurité suivants par installation :



Participation des employés

97 % des employés ont terminé les discussions sur la « boîte à outils », qui sont des discussions de cinq minutes axées sur la sécurité
(Objectif : 100 %)



Formation du personnel

92 % des employés ont suivi la formation sur la SPS par l'entremise du portail OSG et de la grille de formation sur la santé et la sécurité sur place
(Objectif : 100 %)



Inspection des lieux de travail

95 % des installations ont achevé les inspections mensuelles par le Comité mixte de santé et de sécurité au lieu de travail et les inspections bimensuelles par le gestionnaire ou le superviseur
(Objectif : 100 %)

* Les objectifs sont basés sur 200 000 heures travaillées annualisées.

Indicateurs avancés

Nous sommes fiers de nos résultats exceptionnels en matière de santé et de sécurité. Notre accent sur l'amélioration continue signifie que nous ne cessons jamais d'essayer de nous améliorer. Le lancement de notre programme sur les indicateurs avancés place la barre encore plus haut en matière de santé et de sécurité :

- Prévenir les blessures, les maladies et les décès en milieu de travail;
- Réduire les coûts associés aux incidents;
- Améliorer la productivité et le rendement général de l'organisation;
- Optimiser le rendement en matière de santé et de sécurité;
- Accroître la participation des travailleurs aux initiatives en matière de santé et de sécurité.

Points saillants de la SPS en 2022

19 %
de réduction
du nombre de
réclamations

(65 en 2022, par rapport à 80 en 2021)

17 %
de réduction
du nombre de
réclamations pour
perte de temps

(24 en 2022, par rapport à 29 en 2021)

Programme de valorisation de la santé et de la sécurité

La valorisation de la santé et de la sécurité de chacun est notre façon de montrer à nos employés que leur bien-être au travail est de la plus haute importance pour nous. Elle contribue également à créer un sentiment de confiance quant à leur valeur pour l'entreprise. Les prix remis aux installations reconnaissent les efforts de collaboration requis pour atteindre un rendement exceptionnel en matière de santé et de sécurité en milieu de travail à l'échelle du groupe. Tous les gagnants doivent se conformer en tout point à notre rapport de vérification sur la santé professionnelle, la sécurité et l'environnement.



19

installations ont remporté le prix Zéro incident avec perte de temps en 2022.



9

prix pour la santé et la sécurité remis aux personnes et aux installations



Lauréate du prix Safety Star

Melany S.



PRIX INDIVIDUELS ET PRIX REMIS AUX INSTALLATIONS

Prix pour les années de service

Un million d'heures travaillées sans aucun temps perdu

Prix de 365

365 jours travaillés sans aucun temps perdu

Prix pour petite installation

Moins de 100 000 heures travaillées sans aucun temps perdu

Prix pour installation moyenne

Plus de 100 000 heures travaillées sans aucun temps perdu

Prix pour grande installation

Plus de 250 000 heures travaillées sans aucun temps perdu

Prix trimestriels

Un trimestre de travail sans aucun incident de temps perdu

Prix pour la santé et la sécurité remis aux installations

Zéro incident entraînant une perte de temps dans chaque installation

Prix individuel Safety Star

Contributions exceptionnelles à la santé et à la sécurité en milieu de travail au-delà des exigences de leur rôle

Prix individuel pour la santé et la sécurité

Réussite à tous les cours de formation, donner l'exemple et prendre des initiatives d'amélioration visant à améliorer la santé professionnelle, la sécurité et l'environnement



Notre planète

SCI contribue à la lutte mondiale contre les changements climatiques en investissant dans l'efficacité énergétique et l'amélioration des procédés pour réduire notre empreinte carbone et nos émissions de gaz à effet de serre (GES). En surveillant attentivement et en atténuant notre incidence sur l'environnement, nous aidons le Canada à atteindre son objectif de carboneutralité d'ici 2050 tout en continuant à servir nos clients et collectivités efficacement et de façon responsable.

Harmonisation avec les ODD



Changements climatiques et émissions de GES

Afin d'éviter les défis environnementaux, économiques et sociaux dramatiques engendrés par les changements climatiques, le Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat (GIEC) recommande de limiter le réchauffement planétaire à 1,5 degré Celsius au maximum. Les entreprises doivent agir dès maintenant pour réduire leur empreinte carbone et contribuer à atteindre la carboneutralité d'ici 2050. Dans le cadre de la gestion active de notre incidence sur les GES, nous avons élaboré un inventaire des GES qui nous permet de mieux comprendre les sources de nos émissions et d'orienter nos progrès vers l'atteinte ou le dépassement de nos objectifs de réduction des émissions à l'échelle de l'exploitation.

NOS PRINCIPALES PRIORITÉS INCLUENT :



Émissions de portée 1

Émissions directes de GES provenant de sources d'émission contrôlées ou détenues par SCI (p. ex., chaudières, fournaies, véhicules).

OBJECTIF DE SCI

Réduction des émissions générées par les installations et les terminaux existants grâce à l'approvisionnement en équipement écoénergétique.

Émissions de portée 2

Émissions indirectes de GES associées à l'achat d'électricité et de vapeur par SCI.

OBJECTIF DE SCI

Réduction des émissions générées par l'électricité et par les systèmes de chauffage et de climatisation de nos installations.

Émissions de portée 3

Émissions indirectes de GES découlant des activités de SCI, mais provenant de sources détenues ou contrôlées par d'autres entités au sein de la chaîne de valeur de SCI.

OBJECTIF DE SCI

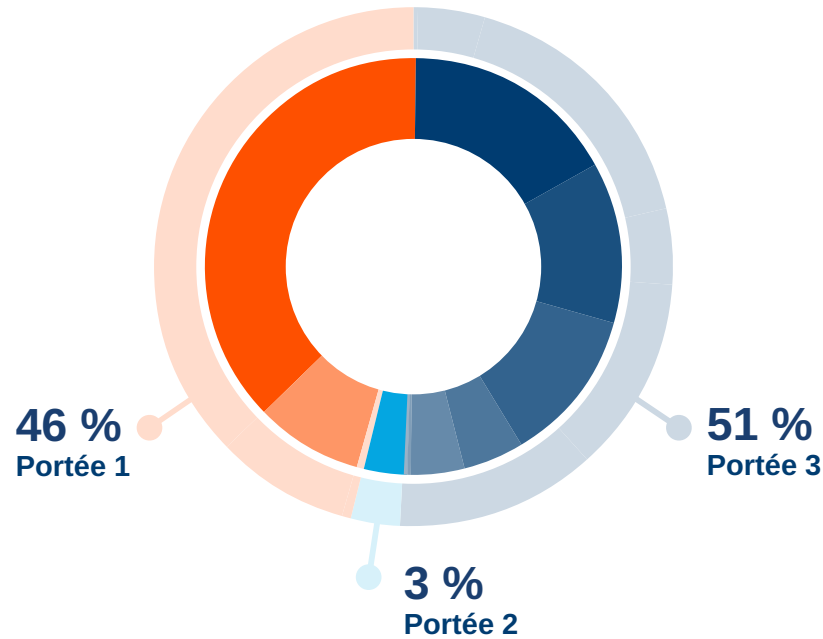
Collaboration avec les fournisseurs et les clients pour réduire les émissions de portée 3 et éliminer le gaspillage dans nos opérations. Amélioration de notre plan de détournement des déchets afin de réduire la quantité de déchets envoyés aux sites d'enfouissement et d'incinération.

Approche de l'inventaire des émissions de GES de SCI

L'inventaire des émissions de GES de SCI a été conçu et élaboré de manière à cadrer avec le Protocole des gaz à effet de serre du World Resources Institute (WRI : Institut mondial des ressources naturelles) et du World Business Council for Sustainable Development (WBCSD : conseil mondial des entreprises pour le développement durable) : une norme de comptabilisation et de déclaration destinée à l'entreprise. La « norme d'entreprise » est la norme de l'industrie pour la préparation des inventaires des émissions de GES des organisations.

À l'échelle de SCI, nous nous concentrons sans relâche sur l'amélioration continue et l'optimisation diligente des opérations pour réduire notre empreinte carbone.

Résultats de l'inventaire de GES en 2022



Nous avons retenu les services d'une entreprise reconnue mondialement dans le domaine du conseil en matière de changements climatiques afin d'élaborer notre inventaire de référence des GES, en fonction de la norme internationale ISO 14064-1 et du [Protocole des gaz à effet de serre](#) du [WRI](#) et du [WBCSD](#). Un inventaire des émissions de GES tient compte des émissions annuelles de GES qui découlent des activités d'une organisation. Les émissions de GES sont regroupées en trois portées (voir ci-dessus).

Éléments d'information :

Achat d'électricité (selon le marché) : 3 207 Mt éq. CO₂; Utilisation de fluide frigorigène HCFC : 12 Mt éq. CO₂; Mt éq. CO₂ : millions de tonnes d'équivalent de dioxyde de carbone

Émissions par source (Mt éq. CO₂)

ÉMISSIONS DE PORTÉE 1 : 11 481

● Sources fixes de combustion	9 258
● Sources mobiles de combustion : parc de véhicules appartenant à l'entreprise	2 084
● Réfrigérants	139

ÉMISSIONS DE PORTÉE 2 : 780

● Électricité achetée (selon l'emplacement)	780
---	-----

ÉMISSIONS DE PORTÉE 3 : 12 497

● Achat de biens et services (achats et parc de véhicules de tiers)	4 174
● Navettage des employés	3 057
● Activités liées au carburant et à l'énergie	3 003
● Déchets générés par les Opérations	1 150
● Biens d'équipement	1 019
● Déplacements d'affaires (avion, train, véhicule personnel)	48
● Transport et distribution en amont	46

Mt éq. CO₂ 24 758
Total des émissions

Calcul de notre empreinte carbone

Nous calculons maintenant notre empreinte carbone en fonction des émissions de portée 1, de portée 2 et, pour la première fois, de portée 3 (voir le tableau « Émissions par source » à gauche).

Les « activités liées au carburant et à l'énergie » font référence aux émissions provenant du transport de l'énergie que nous achetons et consommons. Pour cette divulgation, nos émissions sont attribuées uniquement au gaz naturel, qui est de loin le combustible le plus utilisé dans l'ensemble des opérations de SCI.

Nous fournissons ces estimations initiales en fonction des méthodes internes, sachant qu'elles pourraient évoluer à mesure que nous mettons à jour notre approche.

La première étape vers une gestion plus large des émissions de GES dans l'ensemble de notre chaîne de valeur consiste à mesurer les émissions et à produire des rapports à ce sujet, à collecter des données quantitatives et qualitatives dans toutes les catégories de la portée 3 et en mettant l'accent sur les plus importantes.

Bien que la norme de la portée 3 du Protocole des GES reconnaisse l'importance des produits intermédiaires qui ont diverses applications en aval, elle reconnaît également la complexité du calcul de chacune des applications en aval, et permet ainsi que ces émissions soient exclues de l'inventaire des GES.

Traitement des émissions de portée 3

Notre entreprise offre de nombreuses occasions d'appuyer les réductions de carbone à l'échelle du système. L'occasion d'influer sur ces émissions est dictée par l'existence de données et notre capacité à prendre des mesures d'atténuation, ce qui peut être limitatif.

Les « biens et services achetés » constituent la catégorie la plus importante des émissions de la portée 3 pour SCI.

Nous travaillerons avec nos fournisseurs, nos fournisseurs de services et d'autres partenaires commerciaux pour réduire les émissions de portée 3, notamment dans les domaines suivants :

- Biens d'équipement (catégorie 2)
- Activités liées au carburant et à l'énergie (catégorie 3)
- Transport et distribution en amont (catégorie 4)
- Déchets générés par les opérations (catégorie 5)
- Déplacements d'affaires (catégorie 6)
- Navettage des employés (catégorie 7)

Pour traiter les émissions de la portée 3, nous améliorons notre procédé comptable des émissions de portée 3, en élaborant des mesures et des objectifs appropriés qui nous permettront de faire le suivi des performances en matière d'émissions et de gérer notre l'exposition au risque tout en cherchant des occasions d'accroître nos activités actuelles afin de réduire les émissions.

SCI est en voie d'établir des objectifs internes de réduction des émissions de portée 1, 2 et 3 en 2024 qui cadrent avec les objectifs de l'initiative Science-Based Targets (iSBT) d'ici 2030.

Changements climatiques et principaux constats sur les émissions de GES en 2022

TOTAL DES ÉMISSIONS

Dans l'ensemble, les émissions étaient plus élevées en 2022 qu'au cours des années précédentes en raison de **l'inclusion des émissions de portée 3 pour la première fois.**

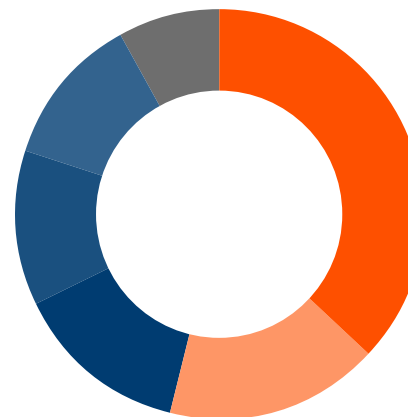
INTENSITÉ MOYENNE DES ÉMISSIONS – ÉLECTRICITÉ

L'intensité moyenne des émissions pour l'électricité était **bien en dessous de la moyenne des entrepôts au Canada.**

INTENSITÉ MOYENNE DE L'ÉNERGIE NATURELLE

L'intensité moyenne de l'énergie naturelle se situait **dans la plage de la moyenne canadienne pour les entrepôts.**

Principaux contributeurs aux émissions en 2022



PORTÉE 1

- Sources fixes de combustion
- Sources mobiles de combustion

PORTÉE 3

- Biens et services achetés
- Navettage des employés
- Activités liées au carburant et à l'énergie
- Autre

Gestion des déchets

Nous avons mis à niveau nos systèmes de gestion des déchets afin d'améliorer les procédés de gestion opérationnelle et les mesures de rendement, tout en réduisant la production de déchets et en améliorant l'efficacité énergétique. Nous sommes en train d'élaborer un plan pluriannuel de gestion des déchets avec l'ICF et planifions sa mise en œuvre.

DONNÉES LIÉES À LA PRODUCTION DE DÉCHETS 2022



Détournement des déchets

74 % des déchets (en poids) sont détournés des sites d'enfouissement



Production de déchets

4 592 tonnes, selon 85 % de déclarations, et d'une moyenne estimée des employés pour le reste*



Déchets par employé

2,6 tonnes de déchets par employé
Égal à **0,55 Mt éq. CO₂** par employé

* Combustion de gaz naturel et électricité achetée

Soutenir la réduction durable du carbone

SCI a investi 50 millions de dollars dans l'automatisation opérationnelle de pointe dans le cadre de son engagement à contribuer aux solutions et aux pratiques durables qui permettent de réduire notre empreinte carbone, de soutenir nos employés et de partager les avantages de l'exécution judicieuse des tâches.

Notre solution d'automatisation de boîtes sur demande permet une réduction de 25 % de l'empreinte carbone et a une incidence importante sur le calage (déchets) pour toutes les commandes traitées par la solution de boîtes sur demande.

À l'horizon

SCI est en voie d'établir des objectifs internes de réduction des émissions de portée 1, 2 et 3 en 2024 qui cadrent avec les objectifs de l'initiative iSBT d'ici 2030. Nous étudions également la possibilité de faire appel à des organismes externes de déclaration des émissions de GES comme le Global Reporting Initiative (GRI), le Carbon Disclosure Project (CDP) et le Sustainability Accounting Standards Board (SASB), et nous communiquerons avec nos intervenants internes et externes au sujet de celui que nous aurons choisi. Nous nous engageons à établir des objectifs et à produire des rapports externes d'ici 2024.

Stratégies de réduction des émissions de portée 1 et 2 :

- Explorer les programmes d'énergie verte pour nos installations au moyen de certificats d'énergie renouvelable

Stratégies de réduction des émissions de portée 3 :

- Explorer les programmes « verts » pour le navettage des employés et les déplacements d'affaires
- Élargir notre plan de gestion des déchets pour inclure :
 - les matières organiques
 - les déchets recyclables mixtes
 - le plastique à usage unique
 - l'énergie provenant des initiatives liées aux déchets



Nos communautés

En établissant des partenariats avec des organisations axées sur les impacts locaux, nous pouvons aider à bâtir des collectivités plus fortes, plus saines et plus résilientes, et faire une différence positive dans la vie des gens dans ces régions tout en favorisant l'engagement des employés partout où nous exerçons nos activités.

Harmonisation avec les ODD



Investir dans nos communautés

Le travail humanitaire essentiel de la Croix-Rouge canadienne aide les gens partout au pays. SCI appuie la Croix-Rouge canadienne dans trois domaines – la santé et le bien-être communautaires, la préparation et l'intervention en cas d'urgence et les communautés autochtones – qui cadrent parfaitement avec nos valeurs.

En 2022, grâce à une variété d'événements et d'initiatives, SCI et ses employés ont collecté 131 500 \$ pour la Croix-Rouge canadienne. La répartition ci-dessous montre comment ces fonds ont été utilisés pour fournir du soutien, des ressources et de l'aide humanitaire :

Soutenir les gens partout au Canada



- **20 000 \$** pour des initiatives de santé et de bien-être communautaires – AIDE dans la région Atlantique du Canada
- **48 000 \$** pour des programmes autochtones en Ontario
- **63 500 \$** pour les efforts de préparation et d'intervention en cas d'urgence au Canada

Les employés de SCI ont également recueilli des fonds pour appuyer les urgences de la Croix-Rouge canadienne, y compris les collectes de fonds pour les inondations et les incendies en Colombie-Britannique, la collecte de fonds pour la crise humanitaire en Ukraine et la collecte de fonds pour l'ouragan Fiona.

Santé et bien-être communautaires

Le programme national de prêt d'équipement médical (HELP) de la Croix-Rouge canadienne fournit de l'équipement médical aux personnes qui se rétablissent à la suite d'une maladie ou d'une blessure, tout en leur permettant de vivre de façon autonome et dans la dignité. Grâce à la contribution de SCI, un soutien supplémentaire a été offert au programme dans les provinces de l'Atlantique, y compris le Nouveau-Brunswick, l'Île-du-Prince-Édouard, la Nouvelle-Écosse et Terre-Neuve-et-Labrador.



131 500 \$
collectés pour la Croix-Rouge canadienne en 2022



« Le prêt à court terme d'équipement de santé gratuit a permis à notre mère de vivre chez elle en toute sécurité tout en se remettant de son intervention chirurgicale. Pour nous, cela signifie que le monde entier savait que nous pouvions profiter de ce service par l'entremise de la Croix-Rouge canadienne ».

– Bénéficiaire du programme HELP de la région Atlantique du Canada



Soutien aux communautés autochtones

Lorsque des catastrophes surviennent, les communautés autochtones sont souvent les plus durement touchées et mettent plus de temps à se rétablir. Heureusement, un avenir plus sûr est possible. Dans le cadre de son engagement envers la réconciliation, la Croix-Rouge canadienne collabore avec les communautés autochtones en vue de leur bien-être et de leur sécurité. La contribution de SCI au programme de création d'environnements sûrs a permis de soutenir huit collectivités en Ontario.

À Attawapiskat, la contribution de SCI a permis de soutenir le comité de bénévoles Neeganiway Attooskaywin et ses programmes, qui mettent l'accent sur les problèmes sociaux et de santé, ainsi que trois conférences, en fournissant des ressources, du personnel virtuel et du soutien au remue-ménages pour les discussions, par exemple :

- Ramener nos enfants à la maison
- Chaque enfant compte
- Notre culture est importante
- La lutte contre la traite des personnes
- Journée de réflexion sur le bien-être des femmes

POINTS SAILLANTS DE L'INCIDENCE

SCI a recueilli 48 000 \$ pour les programmes visant les communautés autochtones, montant qui a été distribué comme suit :



8
communautés autochtones ont reçu du soutien dans le cadre du programme de création d'environnements sûrs



2
cours « Prêts à rester seuls »
15 jeunes, 2 adultes sensibilisés



1
cours de garde d'enfants
12 jeunes, 2 adultes sensibilisés



15
chandails achetés
Tournoi de hockey pour les jeunes de la coupe Mushkegowuk



132
jeunes formés à la prévention de l'intimidation



1
cours de formation sur la sécurité aquatique
15 jeunes de 7^e et de 8^e année et 2 adultes sensibilisés

Gestion des urgences

Avec le soutien de SCI, la Croix-Rouge canadienne peut s'assurer que les personnes touchées par des urgences liées au climat comme l'ouragan Fiona reçoivent l'aide dont elles ont besoin. Après l'ouragan Fiona, plus de 96 000 ménages admissibles ont bénéficié de l'aide de la Croix-Rouge canadienne. L'aide était proposée sous forme d'hébergement, de vêtements, d'aliments, de trousse de nettoyage, de lits de camp, de couvertures et de trousse d'hygiène, ainsi que d'information et d'aiguillage, de soutien psychosocial et de bien-être et d'aide financière d'urgence.

POINTS SAILLANTS DE L'INCIDENCE

SCI a recueilli 63 500 \$ pour la préparation et l'intervention en cas d'urgence, qui ont été distribués comme suit pour soutenir les familles :



20 000 \$

Permet d'offrir des produits pour bébé pour 444 bébés



20 000 \$

Permet d'offrir à 91 familles (de 4 personnes) des produits d'épicerie d'urgence chaque semaine



23 500 \$

Permet d'offrir un hébergement d'urgence à 138 familles (de 4 personnes)

« L'occasion de travailler en partenariat avec la Croix-Rouge a donné à notre équipe la capacité d'être en mesure de travailler à l'atteinte d'un objectif ambitieux et significatif qui aide les membres de notre collectivité. C'était vraiment un effort d'équipe dont tous les membres de SCI peuvent être fiers! »

– Jenelle Hutchinson, directrice générale





Bénévolat des employés

Dans le cadre d'un partenariat fructueux, les deux partenaires doivent donner le meilleur d'eux-mêmes. En 2022, les employés de SCI ont fait de leur mieux pour appuyer notre partenaire, la Croix-Rouge canadienne. Au cours de l'automne, les employés de SCI ont organisé une activité de collecte de fonds de trois mois qui a permis de recueillir près de 28 000 \$ pour la Croix-Rouge canadienne, notamment des activités telles que des journées chandail d'équipe sportive, un tirage de prix, des tirages moitié-moitié et une vente aux enchères silencieuse.

Au cours de l'année, 17 employés de la région du Grand Toronto (RGT) ont prêté leur concours en travaillant par quarts pour emballer les paniers alimentaires pour les personnes qui ont besoin de soutien. La banque alimentaire mobile de la succursale de la région de Toronto livre des aliments à des personnes qui, en raison d'une invalidité permanente ou temporaire, n'ont pas accès aux banques alimentaires traditionnelles. En plus de l'emballage d'aliments, nos employés ont également fait don de 10 boîtes remplies d'aliments non périssables à l'installation.

PRIORITÉS RELATIVES AUX COMMUNAUTÉS POUR 2023



- Continuer à accroître l'engagement des employés et à favoriser la participation au soutien de la Croix-Rouge canadienne. Notre objectif est de dépasser nos objectifs de l'année précédente de collecte de fonds et d'heures de bénévolat.
- Pour veiller à ce que tous nos employés aient des occasions de soutenir nos collectivités locales tout au long de l'année, nous avons établi des défis et des objectifs pour chaque installation à l'échelle nationale, en organisant des concours internes pour susciter l'incitation et l'enthousiasme.

POINTS SAILLANTS DE L'INCIDENCE



37 employés ont participé à une séance « Soyez prêt ».



17 employés ont fait du bénévolat

51 heures d'emballage



10 boîtes d'aliments données

298 paniers alimentaires emballés



26 712 \$ de dons lors de diverses activités de collecte de fonds à l'échelle du pays



79 immeubles cartographiés par les employés de SCI qui participent à l'événement du projet Missing Maps



SIÈGE SOCIAL DE SCI

180 Attwell Drive, bureau 600
Toronto (Ontario), Canada
M9W 6A9

WWW.SCI.CA/FR

Soutien à la conception et à la rédaction : worksdesign.com