

Pour faire progresser le développement durable, nos équipes ouvrent la voie





C'est un plaisir pour moi de partager avec vous notre plus récent rapport sur le développement durable. La production de ce document est une occasion pour l'équipe de GardaWorld de réfléchir et de rendre compte de ses activités dans le monde entier, tout en réitérant son engagement indéfectible envers les questions liées aux facteurs ESG. D'ailleurs, agir de manière responsable est un élément essentiel de notre ADN et fait partie intégrante de nos valeurs. Cette culture est combinée à une approche propriétaire-exploitant dans laquelle nos collaborateurs sont encouragés à faire preuve de conviction et d'intégrité dans tous les aspects de leur travail.

Tout en consolidant la position de leaders et de partenaires de choix que nous occupons dans l'industrie, nous prenons l'engagement formel de faire progresser les priorités ESG dans l'ensemble de nos activités. Tandis que s'étendent l'empreinte mondiale et la portée de notre entreprise, sa capacité à avoir un impact positif s'accroît également, et nous en sommes pleinement conscients.

Notre stratégie ESG repose sur trois piliers : Personnes et communautés, Sécurité et confiance et Impact environnemental. Ce sont eux qui encadrent l'identification et le traitement des aspects du développement durable considérés essentiels pour GardaWorld.

Le succès à long terme et la pérennité de notre entreprise reposent sur le dévouement inébranlable et l'excellence de nos employés, qui constituent des avantages décisifs dans l'industrie. Vous remarquerez que ce rapport et toutes nos communications et actions futures mettent l'accent sur ce rôle central que joue notre équipe. Nous savons qu'investir dans nos employés nous permet de poursuivre nos objectifs de croissance et de remplir notre mission avec encore plus d'efficacité.

Nous sommes fiers de partager nos progrès et de réitérer notre engagement à rendre le monde plus sécuritaire pour notre personnel, nos clients et nos communautés.

Stéphane Crétier
Fondateur, président et chef de la direction



Environnement

Nouvelles solutions, impact réduit

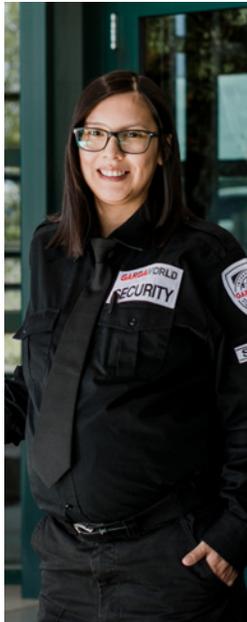
Réduction de notre consommation d'énergie et de nos émissions de carbone dans le secteur du transport de valeurs grâce à l'intégration de nouvelles solutions d'optimisation de l'écosystème du numéraire.

Réduction de notre empreinte écologique

Identification et analyse de véhicules électriques pour le remplacement de la flotte et l'amélioration de l'efficacité énergétique.

Transparence et responsabilité

Mise en place d'un processus amélioré de collecte de données qui nous permettra en 2024 de faire état de nos émissions liées aux champs d'application 1 et 2.



Social

Plus de femmes gestionnaires

Augmentation du pourcentage de femmes gestionnaires à 28,4 % au niveau mondial, contre 17,2 % au cours de l'exercice 2021.

Une culture de la sécurité

Diminution de 13,5 % du taux total d'incidents enregistrables sur trois ans.

Investissement dans le bien-être des employés

Création d'un nouveau centre mondial d'excellence et de formation à la fine pointe de la technologie.

L'accent sur nos employés

Lancement du « People Project », une initiative à l'échelle de l'entreprise visant à renforcer l'engagement de l'ensemble de notre personnel.



Gouvernance

Fixer la norme

Adoption à l'échelle de l'entreprise de politiques liées au développement durable.

Assurer l'intégrité

Augmentation de la notoriété et de l'utilisation du service d'assistance éthique.

Progresser ensemble

Création de tables rondes mondiales sur l'ESG avec les principales parties prenantes internes ainsi que de deux groupes de travail à l'échelle de l'entreprise.

	Mot du président et chef de la direction	2
	Faits saillants de l'exercice 2023	3
1	À propos de GardaWorld	6
	Bâtir des champions mondiaux	7
	Notre mission	8
	Le point sur nos engagements	11
	Pleins feux sur : un lieu de travail plus durable	14
2	Gouvernance de l'ESG	16
	Aller de l'avant : renforcer notre approche du développement durable	17
	Gouvernance et encadrement	18
	Cadre de travail	19
	Matérialité et priorités ESG de GardaWorld	20
	Indicateurs de performance et données	21
	Pleins feux sur : médaille d'argent EcoVadis	22
3	Personnes et communautés	23
	Protection des personnes, liens avec la communauté	24
	Pleins feux sur : gravir les échelons	25
	Pratiques de travail et formation	26
	Lancement du «People Project»	29
	Améliorer la santé et le bien-être	30
	Protéger et promouvoir les droits de la personne	32
	Liberté d'association	36
	Promouvoir la diversité et l'inclusion	37
	Répartition de la diversité	39
	Éliminer les obstacles	40
	Pleins feux sur : le leadership féminin en Afrique de l'Est	42
	Inclusion des anciens combattants	44
	Groupe de travail sur la diversité et l'inclusion	45
	Implication dans la communauté	46
	Pleins feux sur : Les Jeux d'hiver de l'Arctique	48
	Engagement communautaire	50
	Investissement social	51
	Pleins feux sur : un partenariat avec Transit Secours Ottawa	52

4	Sécurité et confiance	54
	Le succès commence par la sécurité	55
	Des normes de sécurité de pointe	56
	Soutenir une culture de la sécurité	57
	Sécurité des transports	58
	Pratiques éthiques de l'entreprise	60
5	Impact sur l'environnement	64
	Créer un avenir plus durable	65
	Créer un élan	66
	Pleins feux sur : nouvelles solutions, impact réduit	67
	Gestion de l'environnement : faits saillants	68
	Émissions de carbone du parc automobile	69
	Risques et opportunités sur le plan environnemental	70
	Groupe de travail sur la gestion de l'environnement	71
6	Données	72
	Index des rapports	73
	Définitions	74
	Chiffres clés	75

Notre Rapport sur le développement durable présente la performance ESG de GardaWorld sur une base consolidée pour l'ensemble de ses unités d'affaires. Sauf indication contraire, les données quantitatives de ce rapport reflètent la performance de l'exercice financier terminé le 31 janvier 2023, appelé « exercice 2023 » ou « AF 2023 ». Les références à l'« exercice 2022 » ou à l'« exercice 2021 » dans le présent rapport concernent les exercices clos respectivement le 31 janvier 2022 et le 21 janvier 2021. Les données contenues dans ce rapport couvrent tous les domaines de notre activité que nous détenons et exploitons à 100 %, y compris une unité d'affaires pour laquelle les données n'ont pas été recueillies dans le rapport 2021 reflètent les données annuelles les plus récentes disponibles. Bien que ce rapport offre aux lecteurs une vue d'ensemble des questions ESG pertinentes pour notre entreprise, il doit être lu conjointement avec nos documents réglementaires. Les documents d'information publique de la société sont disponibles au Canada sur SEDAR, le système de dépôt électronique des documents d'information des entreprises publiques, à l'adresse www.sedar.com.

À propos de GardaWorld



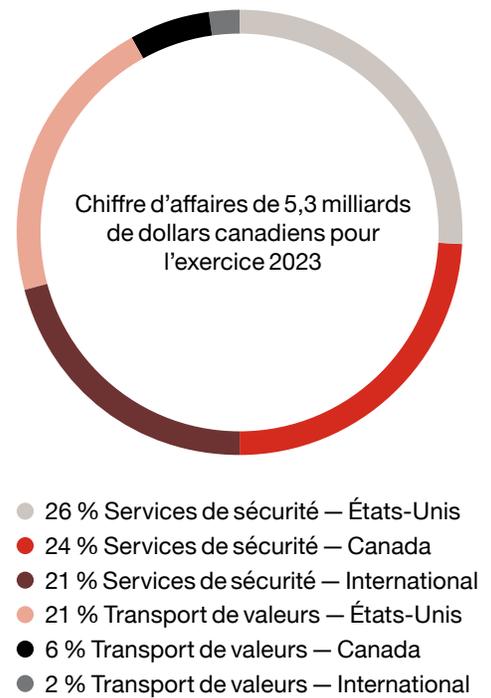
Bâtir des champions mondiaux

Bien que nos services intègrent de plus en plus de technologies intelligentes, nous sommes avant tout une entreprise humaine. Nous ne saurions trop insister sur la valeur des contributions apportées par nos employés et sous-traitants qualifiés, dont beaucoup travaillent dans des environnements exceptionnellement difficiles. Notre position à l'avant-garde du secteur repose sur la garantie de leur sécurité, de leur engagement et de leur bien-être. Notre engagement à l'égard de nos employés est un élément essentiel de la mesure de notre succès.

Nous sommes l'une des plus grandes entreprises privées de sécurité intégrée, de gestion complète du numéraire et de gestion des risques au monde. Nos services sont vitaux pour nos clients, qui comptent sur nous pour assurer leur sécurité et celle de leurs intérêts commerciaux essentiels. Nous offrons la tranquillité d'esprit à nos clients qui opèrent dans un monde complexe, en fournissant une large gamme de services de sécurité de pointe, assurés par des professionnels de la sécurité. Grâce à nos solutions de sécurité complètes, nous aidons à protéger les entreprises, les employés, les communautés et les biens, contribuant ainsi à rendre le monde plus sécuritaire.

GardaWorld, fondée en 1995 par l'entrepreneur canadien Stéphan Crétier, sert aujourd'hui plus de 35 000 clients dans 43 pays à travers le monde. Depuis notre création, nous sommes passés d'une petite entreprise basée à Montréal, Québec, Canada, à une entreprise mondiale employant plus de 132 000 personnes. Notre expansion est le fruit d'une approche disciplinée qui combine une forte croissance organique et des acquisitions stratégiques. Notre leadership organisationnel et notre approche en affaires nous permettent d'être très agiles et de réagir rapidement aux mouvements de plus en plus rapides de notre industrie et des marchés mondiaux.

Répartition des revenus



Personnes

132 000

Clients

35 000

Pays

43



Inspirés par la mission Guidés par les valeurs Centrés sur la vision

Notre mission est claire : rendre le monde plus sécuritaire en protégeant les personnes, les biens et les opérations de nos clients. Nous accomplissons cette mission grâce à une adhésion inébranlable aux normes professionnelles les plus élevées, partout où nous opérons.

Notre mission

Ce sont nos valeurs qui nous guident, et nous sommes fiers de notre travail et de notre esprit entrepreneurial. Les valeurs fondamentales d'**intégrité**, de **confiance**, de **vigilance** et de **respect** sont au cœur de notre culture. C'est pourquoi ces mots figurent sur le sceau de notre uniforme et sont endossés par l'ensemble du personnel, des agents de sécurité sur le terrain aux cadres supérieurs.

Valeurs de GardaWorld

Notre **intégrité** est la force morale qui guide nos actions et nos interactions quotidiennes. Nous respectons rigoureusement toutes les lois et réglementations en vigueur, et nous sommes fiers d'appliquer les normes éthiques les plus strictes.

Nous préservons et consolidons la **confiance** que nos clients nous accordent dans la protection de leur personnel, de leurs biens et de leurs activités. Nous établissons une relation de confiance avec toutes les personnes avec lesquelles nous interagissons.

Notre **vigilance** atténue les risques et permet à nos clients de mener leurs affaires en toute sécurité dans le monde entier. Nous adaptons nos services pour répondre aux besoins de nos clients en fonction des spécificités de chaque environnement.

Nous faisons preuve d'un **respect** inébranlable à l'égard de nos employés, nos clients et des communautés avec lesquels nous interagissons et travaillons.



NOTRE MISSION

Notre gouvernance

Nos valeurs fondamentales façonnent nos actions et notre travail. Notre cadre de gouvernance et nos engagements envers le développement durable sont le prolongement naturel de nos valeurs fondamentales. Nous avons établi notre cadre de gouvernance non seulement pour défendre nos valeurs, mais aussi pour faire progresser l'industrie et protéger toutes nos parties prenantes. Nous respectons chaque jour des normes professionnelles et éthiques strictes et, à ce titre, nous prenons au sérieux nos responsabilités envers notre personnel, l'environnement et nos communautés. Nous comptons profiter de ce rapport pour en faire la démonstration.

Nos employés

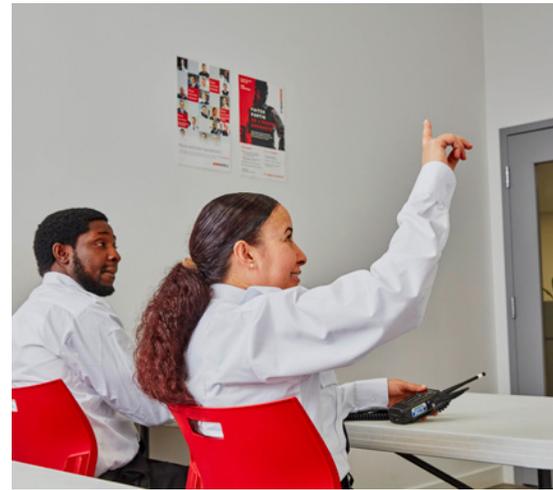
Nos employés assument d'importantes responsabilités lorsqu'ils se joignent à notre équipe et ils sont ceux qui contribuent le plus à notre succès. Nous nous engageons à les traiter avec dignité et respect en tout temps et nous avons créé une culture inclusive qui permet à nos employés d'atteindre leur plein potentiel grâce aux formations et à l'aide au développement de carrière. Nous offrons des salaires et des avantages compétitifs à notre personnel, en plus de promouvoir l'équité salariale.

Nos communautés

Conscients que travailler dans les communautés où nous opérons est un privilège, nous croyons depuis toujours que le succès de l'entreprise dépend d'un engagement important avec les communautés locales. Nous nous efforçons d'avoir un impact positif quotidien. Guidés par nos valeurs fondamentales, nous participons activement aux programmes et aux causes qui auront le plus grand impact positif sur les communautés au sein desquelles nous travaillons. Déterminés à améliorer le développement durable et le bien-être économique des lieux où nous opérons, nous soutenons activement l'embauche locale et participons à des initiatives sociales, ainsi qu'à des programmes caritatifs qui favorisent la santé, l'éducation et la sécurité.

Notre impact sur l'environnement

Nous avons de grandes ambitions pour réduire notre impact sur l'environnement et mener nos activités de manière à protéger la nature, à préserver les ressources, à réduire notre empreinte environnementale et à promouvoir des pratiques durables. Pour atteindre nos objectifs, nous recherchons constamment des moyens innovants d'améliorer notre efficacité énergétique, de gérer l'eau plus efficacement et de réduire les émissions à tous les niveaux de l'entreprise. En prenant nos responsabilités et en agissant de manière conséquente, nous mettons l'accent sur l'importance de la gouvernance et de la gestion de l'environnement dans nos activités quotidiennes et nous continuerons à rechercher, à développer et à mettre en place des initiatives destinées à atténuer notre impact sur la planète.



Le point sur nos engagements

Alignement sur les ODD des Nations Unies

L'alignement sur les objectifs de développement durable des Nations Unies (ODD) a été une priorité tout au long de l'élaboration de notre stratégie de développement durable. En 2021, nous avons mis de l'avant les ODD des Nations Unies auxquels nous pouvions contribuer à travers nos activités et notre stratégie de développement durable. Alors qu'une démarche d'alignement et de contribution plus significative à la réalisation de ces ODD vient tout juste de commencer, nous réalisons des progrès constants vers l'atteinte de ces objectifs. Nous avons l'intention de renforcer nos pratiques dans ces domaines et de continuer à détailler nos progrès dans les années à venir.

Engagements ESG de GardaWorld et tableau d'alignement sur les ODD de l'ONU

Sujet	Engagement	Progrès accomplis
Santé et sécurité au travail 	Continuer à maintenir des normes de sécurité de pointe et protéger toutes les parties prenantes.	<ul style="list-style-type: none"> • Prix international de la sécurité (Services de sécurité pour le Moyen-Orient et l'Afrique). • Mise en œuvre d'un nouveau plan de SST comprenant des modules de formation complets (Transport de valeurs). • Création de nouveaux postes clés de SST aux niveaux national et régional (Transport de valeurs et Services de sécurité aux É.-U. et au Canada). • Mise en place d'un cycle de révision continue des principales politiques de SST.
	Maintenir un TRIR (Total Recordable Injury Rate—taux d'incidents enregistrables) et un LTIR (Lost Time Incident Rate—taux d'accidents avec arrêt de travail) de premier ordre.	Les performances en matière de TRIR (1,22) et de LTIR (0,80) restent stables car le nombre réel d'événements enregistrés est faible par rapport au contexte opérationnel post-Covid.
Sécurité des transports 	Élaborer une formation obligatoire de remise à niveau en sécurité des transports en vue de la déployer au personnel concerné d'ici 2023.	<ul style="list-style-type: none"> • Mise en œuvre d'une formation améliorée en ligne et sur place pour les conducteurs (Services de sécurité É.-U.). • Contrôle continu des données par un logiciel intelligent pour garantir des habitudes de conduite sécuritaires et identifier les mesures correctives potentielles.
	Étendre l'essai des caméras de surveillance à plusieurs endroits. Si l'essai est concluant, cibler l'installation de caméras de surveillance dans tous les nouveaux véhicules d'ici 2024.	<ul style="list-style-type: none"> • La période d'essai des caméras de surveillance a été prolongée en 2022. • Plus de 1200 véhicules sont actuellement équipés de caméras de surveillance.

LE POINT SUR NOS ENGAGEMENTS

Sujet	Engagement	Progrès accomplis
Gestion de la chaîne d'approvisionnement 	Développer un processus amélioré de diligence raisonnable de la chaîne d'approvisionnement dans toutes les unités d'affaires.	Plus de 900 nouvelles évaluations de la diligence raisonnable des fournisseurs ont été réalisées au cours de la dernière année.
	Veiller à ce que tous les contrats avec les fournisseurs contiennent des clauses relatives aux droits de la personne d'ici 2024.	Le pourcentage de contrats contenant des clauses relatives aux droits de la personne a augmenté de 24 % par rapport à l'année de référence 2021.
Engagement et rétention des employés 	Au fur et à mesure de l'évolution de notre stratégie ESG et de notre stratégie d'affaires, nous révisons cet engagement de 2021 : Augmenter le nombre total d'heures de formation.	<ul style="list-style-type: none"> Le « People Project », une initiative à l'échelle de l'entreprise visant à améliorer les performances et l'engagement de l'ensemble de notre personnel, représente l'évolution de notre engagement à l'égard de nos employés. Le « People Project » est présenté dans plusieurs sections de ce rapport et nous commenterons son évolution et son impact dans les prochains rapports.
Main-d'œuvre et capital humain  	Poursuivre les initiatives de diversité et d'inclusion.	<ul style="list-style-type: none"> Réalisation d'une analyse comparative de la diversité et de l'inclusion, alignée sur un cadre internationalement reconnu. Mise en place d'un groupe de travail sur la diversité et l'inclusion au niveau mondial.
	Rendre compte et suivre les performances des indicateurs relatifs à la diversité et à l'inclusion.	<ul style="list-style-type: none"> Rapport continu sur la diversité des sexes à tous les niveaux de responsabilité. Augmentation de la représentation des femmes dans trois catégories d'emploi : employés totaux, cadres et employés de première ligne.

LE POINT SUR NOS ENGAGEMENTS

Sujet	Engagement	Progrès accomplis
<p>Impacts sur la communauté / investissement social</p> 	<p>Au fur et à mesure de l'évolution de notre stratégie ESG et RSE (responsabilité sociale d'entreprise), nous révisons cet engagement de 2021 : Suivre et déclarer séparément les contributions caritatives et les contributions aux communautés locales.</p>	<p>Un nouveau poste de coordonnateur RSE et ESG a été créé chez GardaWorld afin de développer et soutenir nos ambitions de RSE et d'engagement communautaire. Nos progrès sur nos activités et leurs impacts seront communiqués dans les prochains rapports.</p>
<p>Émissions de GES</p> 	<p>Mettre en place des mécanismes alignés sur le protocole des gaz à effet de serre (GES), ce qui permet le suivi des émissions de GES des catégories 1 et 2, la première série de données devant être publiée en 2023.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Lancement d'une politique environnementale mondiale. • Mise en place d'un cadre de collecte de données pour permettre le calcul et la déclaration des émissions de GES des catégories 1 et 2. • Mise en place d'un groupe de travail mondial sur la gestion de l'environnement. • Les émissions de carbone provenant des opérations de la flotte ont été calculées pour la troisième année, ce qui a permis d'établir une base de référence plus représentative des émissions éliminant les impacts de la pandémie de la COVID-19 sur les opérations.
	<p>Étendre les rapports aux catégories 1-2-3 d'ici à 2024.</p>	<p>Les défis soulevés par la liaison des diverses procédures de planification des ressources de l'entreprise sont complexes. Au cours de la dernière année, nous avons concentré nos efforts pour assurer une collecte adéquate des données des catégories 1 et 2 pour 2023. Alors que notre objectif de déclaration des émissions de la catégorie 3 pour 2024 doit être reporté, nous restons déterminés à inclure les émissions pertinentes de la catégorie 3 dans notre déclaration à l'avenir.</p>

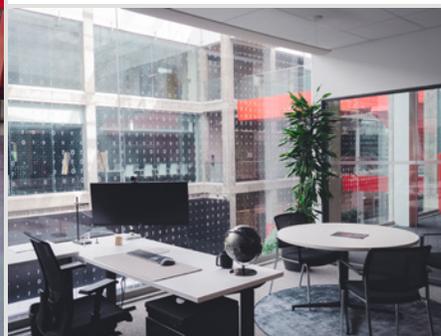
PLEINS FEUX SUR :

Un lieu de travail plus durable

Le Centre d'excellence et de formation :
Siège social de GardaWorld



Notre président et chef de la direction, Stéphane Crétier, a identifié l'opportunité de **poursuivre une forte croissance tout en améliorant significativement le bien-être de nos employés.**



PLEINS FEUX SUR : UN LIEU DE TRAVAIL PLUS DURABLE

Avec notre croissance exponentielle au cours des dernières années, trouver de l'espace pour un afflux constant de nouveaux employés devenait un défi important pour le siège social principal à Montréal. Notre PDG, Stéphan Crétier, a identifié une opportunité de poursuivre une croissance forte et constante, tout en faisant des progrès en matière de développement durable.

La démarche a commencé par l'identification d'un bâtiment à Montréal qui pourrait accueillir une main-d'œuvre en plein essor et contribuer à la santé et au bien-être de nos employés et de la planète. À la fin de l'année 2019, la haute direction a appris qu'un bâtiment unique situé à proximité d'un parc protégé en pleine nature allait être disponible. Il a rapidement été décidé qu'il s'agirait d'un emplacement idéal pour un nouveau centre d'excellence et de formation.

Cependant, avant d'emménager, d'importantes rénovations devaient avoir lieu pour créer un environnement propice à la formation continue des nouveaux employés, un lieu de rassemblement central et un endroit qui faciliterait un travail d'équipe de haut niveau. Après une période intense de planification, de construction et d'aménagement, le résultat témoigne de la qualité de notre démarche et établit la norme pour les installations de GardaWorld à l'avenir.

Points forts du bâtiment :

- 74 000 pieds carrés par étage, sur 3 étages.
- Plus de 500 luminaires LED à faible consommation d'énergie.
- 12 stations de recharge pour voitures électriques (en cours).
- Un nouveau toit blanc pour réfléchir la lumière et améliorer l'efficacité énergétique.
- Grand atrium permettant un éclairage naturel abondant.
- Des centaines de plantes nécessitant peu d'entretien pour créer des espaces verts à l'intérieur.
- Espaces de travail ouverts et espaces de réunion d'équipe.
- Salle de sport avec accès à des entraîneurs personnels.
- Cafétéria rénovée proposant une alimentation saine.
- Aucun plastique à usage unique dans la salle à manger de la cafétéria.
- Distribution de gobelets réutilisables, permettant d'économiser l'équivalent de plus de 15 000 bouteilles d'eau en plastique.
- Stations de remplissage d'eau dans tout le bâtiment.
- Bureaux ergonomiques assis/debout.
- Programme de recyclage dans tout le bâtiment.
- Certification Fitwel 2 étoiles.

Certification Fitwel 2 étoiles



La certification 2 étoiles Fitwel du Centre d'excellence et de formation démontre que GardaWorld fait la promotion de la santé et du bien-être de ses employés afin de soutenir la santé physique, mentale et sociale de ses employés. Cette réalisation témoigne de notre engagement à optimiser les bâtiments pour la santé en utilisant des stratégies fondées sur des données probantes.

Le Centre d'excellence et de formation rénové est bien plus qu'un bâtiment attrayant. C'est un investissement dans la santé et le bien-être de tous les employés de GardaWorld, un investissement dans notre culture de collaboration et d'entrepreneuriat, et une déclaration de notre engagement envers la gestion de nos ressources naturelles.

Gouvernance de l'ESG



Aller de l'avant : renforcer notre approche du développement durable

Des stratégies ESG efficaces requièrent une surveillance rigoureuse. Comme toujours, GardaWorld se montre à la hauteur.

Nouveaux progrès, nouvelle énergie

Depuis notre dernier rapport, nous avons entrepris les actions suivantes dans le cadre de notre stratégie ESG :

Mise en place de politiques à l'échelle de l'entreprise pour soutenir les pratiques d'affaires durables.

Création de groupes de travail trimestriels à l'échelle de l'entreprise, axés sur la gestion de l'environnement et la diversité et l'inclusion.

Création d'un nouveau poste de coordinateur RSE et ESG pour l'ensemble de GardaWorld.

Création d'un nouveau poste d'analyste en éthique et conformité pour l'ensemble de GardaWorld.

Mise en place d'une table ronde ESG semestrielle avec les principales parties prenantes internes afin de mettre en œuvre les politiques, engagements, initiatives et exigences liés à l'ESG et au développement durable.

Gouvernance et encadrement

Nous reconnaissons que des stratégies efficaces de développement durable et d'ESG commencent par une gouvernance et une surveillance solides. C'est pourquoi le contrôle de nos opérations mondiales et de notre cadre de gouvernance est déterminé par notre conseil d'administration, qui s'engage sans équivoque à faire preuve de transparence, à respecter les normes les plus élevées de pratiques de gouvernance et de comportement éthique, et à renforcer et protéger la création de valeur économique à long terme pour nos parties prenantes.

Le comité de gouvernance est chargé de superviser le code d'éthique et la ligne d'assistance éthique de l'entreprise, ainsi que les politiques et les décisions relatives à la gouvernance d'entreprise. Au fur et à mesure de l'évolution de notre approche du développement durable, ce comité s'est vu confier la responsabilité supplémentaire de superviser nos politiques, nos stratégies et nos performances ESG. Au cours de la dernière année, un certain nombre de politiques ont été élaborées dans les domaines ESG applicables à nos activités, dont certaines sont détaillées dans les sections correspondantes du présent rapport.



Cadre de travail

Notre stratégie ESG à long terme nous permet de nous concentrer sur les principaux risques et opportunités liés au développement durable et d'améliorer progressivement nos performances dans chacun des domaines clés. S'inspirant des objectifs de développement durable des Nations Unies, de la *Global Reporting Initiative* et du *Sustainability Accounting Standards Board*, notre cadre ESG s'articule autour de trois grands piliers : les personnes et les communautés, la sécurité et la confiance et l'impact sur l'environnement. Ces piliers englobent tous les thèmes ESG identifiés dans notre évaluation et contribuent à aligner nos priorités sur les enjeux susceptibles d'avoir un impact sur notre capacité à créer de la valeur à court, moyen et long terme.

Notre approche de l'ESG combine une supervision centrale avec la responsabilité pour chaque unité d'affaires de développer ses propres politiques, stratégies et activités pour améliorer la performance ESG de ses propres opérations. Collectivement, ces politiques représentent un ensemble de normes qui décrivent nos principes directeurs, abordant les enjeux communs auxquels notre entreprise est confrontée, tout en offrant à chaque unité d'affaires la possibilité de s'adapter et d'aller au-delà de ces politiques pour répondre à des circonstances opérationnelles spécifiques. Comme pour toutes les fonctions essentielles de l'entreprise, notre structure de gouvernance ESG est conçue pour favoriser des niveaux élevés de communication interne, de soutien et de responsabilité.

Comme pour toutes les fonctions essentielles de l'entreprise, notre structure de gouvernance ESG est conçue pour **favoriser des niveaux élevés de communication interne, de soutien et de responsabilité.**

Matérialité et priorités ESG de GardaWorld

Nous reconnaissons l'importance de lier les enjeux ESG à notre stratégie d'affaires et à notre culture organisationnelle. La compréhension des enjeux les plus importants pour nos opérations a un impact direct sur notre capacité à créer une valeur durable pour toutes les parties prenantes, tout en rendant le monde plus sécuritaire pour nos employés, nos clients et nos communautés.

Nous avons mené une évaluation de la matérialité en 2020, en mettant l'accent sur l'engagement avec les parties prenantes mondiales externes et internes telles que les clients, les syndicats, les organisations non gouvernementales, les fournisseurs, les gouvernements et les dirigeants de l'entreprise. Les conclusions de cette évaluation nous ont permis de structurer davantage notre approche et de hiérarchiser les efforts pour traiter les domaines marquants identifiés, tout en tirant parti du travail déjà accompli. En créant une orientation prospective pour le développement durable, notre entreprise a renforcé son appropriation interne de la gestion de ses enjeux, risques et opportunités non financiers.

L'année dernière, une politique formelle sur l'ESG a été élaborée et mise en place à l'échelle de l'entreprise afin d'informer et de guider la prise de décision. Cette politique définit l'approche de notre entreprise pour intégrer l'ESG dans les activités quotidiennes, la manière dont le cadre de gouvernance de l'entreprise soutient l'ESG et l'importance des indicateurs clés de performance et des données pour accomplir nos priorités ESG. La mise en place de cette politique s'inscrit dans le cadre de l'opérationnalisation croissante de notre approche de la supervision des risques et des opportunités ESG comme moyen de générer de la valeur pour nos parties prenantes. Comme indiqué dans le présent rapport, nos priorités ESG s'articulent autour de six thèmes principaux :



Santé et sécurité



Main-d'œuvre et capital humain



Droits de la personne et gestion de la chaîne d'approvisionnement



Conduite des affaires



Communautés et sociétés



Gestion de l'environnement

MATÉRIALITÉ ET PRIORITÉS ESG DE GARDAWORLD

Adaptation de l'approche en fonction de notre croissance

Au fur et à mesure que les attentes des parties prenantes se transforment, ou que nous continuons à nous développer sur de nouveaux marchés et à intégrer de nouvelles acquisitions et technologies, nous sommes conscients que des enjeux matériels inédits peuvent surgir et qu'ils devront être traités. Alors que nous demeurons convaincus que nos priorités ESG constituent le fondement de notre stratégie à long terme, nous nous engageons de manière proactive avec nos parties prenantes à évaluer, identifier et gérer les risques et les opportunités qui se présentent. Notre plan quinquennal initial prévoit une réévaluation de nos enjeux ESG matériels à l'échelle de l'entreprise en 2024.



Indicateurs de performance et données

Dans notre cadre ESG, une priorité claire a été accordée à l'amélioration du suivi, de la surveillance et de la mesure des données clés. À l'instar de notre approche de la croissance, ce cadre de données ESG a été développé sur la base de contributions de chacune de nos unités d'affaires. Il est essentiel à notre capacité à stimuler la performance tout en intégrant la responsabilisation à l'aide de données chiffrées. Plusieurs indicateurs clés de performance (ICP) ont été mis en place pour évaluer les performances de chacune de nos grandes priorités et fournir une évaluation quantifiable permettant de fixer et d'atteindre nos objectifs ESG. Tandis que ce processus suit son cours, des initiatives d'amélioration continue sont évaluées ou mises en place à tous les niveaux de l'entreprise.

PLEINS FEUX SUR :

Médaille d'argent EcoVadis

Nous avons documenté certains des progrès individuels réalisés par nos unités d'affaires dans ce rapport et nous sommes fiers de voir que chacune d'entre elles contribue à nos piliers ESG. En outre, nous avons constaté une reconnaissance croissante des efforts déployés par certaines unités d'affaires, notamment Crisis24, qui a **reçu** cette année en France **une médaille d'argent EcoVadis**, preuve de son travail continu pour améliorer le développement durable. À l'instar de nos efforts visant la performance financière, il est encourageant de voir nos unités d'affaires intégrer de manière indépendante le développement durable dans leurs activités.



Personnes et communautés



Protection des personnes, liens avec la communauté



Développer notre personnel

Nous continuons à bâtir une culture de respect et de collaboration en élaborant des politiques visant à favoriser la réussite de tous les membres de notre équipe, peu importe qui ils sont et d'où ils viennent. Il s'agit notamment de garantir un accès équitable aux opportunités internes telles que les promotions et les nominations. Nous savons que de bonnes pratiques en matière de travail, en particulier des niveaux de rémunération appropriés qui encouragent la loyauté, des normes en matière de temps de travail et le respect des négociations collectives, se traduisent par une plus grande satisfaction et de meilleures performances pour les travailleurs et une meilleure rétention du personnel.



PLEINS FEUX SUR :

Gravir les échelons

Lisa Rivera a commencé à travailler chez GardaWorld en 2018 en tant qu'agente de sécurité. Depuis, elle a monté en grade et a changé de rôle ou de titre à huit reprises. Elle a été promue cheffe de poste, superviseure de site, superviseure de répartition, puis a obtenu un nouveau rôle en tant qu'adjointe administrative, puis coordonnatrice des ressources humaines, recruteuse et, au moment où nous lui avons parlé, le titre de Lisa était celui de gestionnaire de l'expérience des employés. Elle est l'exemple parfait d'une personne qui comprend que GardaWorld remarque et récompense la loyauté et le travail assidu.

Nous avons rencontré Lisa pour lui demander de nous parler de son expérience en tant qu'employée ayant réussi à gravir les échelons, et ce qui suit résume très bien ses observations :

« J'ai adoré toutes les opportunités offertes par GardaWorld. Ils m'ont ouvert les portes de neuf postes différents et je leur en suis très reconnaissante. Une fois outillée afin d'avoir du succès, **les possibilités sont infinies**. Je suis arrivée ici à 51 ans en pensant que j'allais contrôler des accès avec un détecteur de métal jusqu'à ma retraite. Mais GardaWorld a vu quelque chose en moi, et les promotions se font à l'intérieur de l'entreprise. **Notre travail ici ne passe pas inaperçu**. »

Au moment où ce texte sera publié, une autre promotion aura été annoncée pour Lisa, qui continue à gravir les échelons de GardaWorld. Ceux qui ont eu le plaisir de travailler avec elle ne seront pas surpris d'apprendre qu'elle a obtenu une nouvelle promotion et qu'elle compte bien profiter de la prochaine occasion qui se présentera à elle.



Pour souligner l'appréciation de GardaWorld pour tous ceux qui se joignent à l'entreprise, Lisa Rivera, CRH, a suggéré d'ajouter une cloche à la succursale de l'Inland Empire; une fois que les nouveaux employés ont terminé le processus d'accueil, ils sonnent la cloche, et tous les employés arrêtent ce qu'ils sont en train de faire et applaudissent le nouvel employé.



Pratiques de travail et formation



Nous nous engageons à respecter les meilleures pratiques internationales entourant les normes et les relations de travail, y compris l'adhésion aux conventions et aux cadres internationaux. Dans l'unité d'affaires du Moyen-Orient et de l'Afrique, GardaWorld est signataire du Pacte mondial des Nations Unies (UNGC), dont l'un des principes fondamentaux est l'adhésion à des pratiques de travail rigoureuses. Notre engagement envers ces principes comprend le respect de la liberté d'association et l'élimination de la discrimination relative à l'emploi et à la profession.

Lorsqu'un employé se joint à notre entreprise, il s'engage à respecter nos valeurs et à les mettre en pratique. Les membres de notre équipe sont d'ailleurs tenus de suivre un programme d'intégration complet. Nous savons qu'un processus d'intégration efficace est vital et nous prenons des mesures pour nous assurer qu'il se déroule correctement. Aux États-Unis, par exemple, chaque employé des services de sécurité est contacté par différents membres de la direction le 30^e, le 60^e et le 90^e jour de travail afin de discuter d'éventuels enjeux et de s'assurer que les choses se passent conformément à leurs attentes et à nos normes.



PRATIQUES DE TRAVAIL ET FORMATION



La formation sur le lieu de travail contribue à promouvoir une culture de la performance et de la responsabilité. Combinant différentes formes d'apprentissage, nos programmes de formation sont basés sur les compétences et se concentrent sur le leadership, la vente, les compétences liées à l'emploi et les compétences générales. La formation est proposée à tous les niveaux de l'organisation et le nombre total d'heures de formation déclarées a augmenté régulièrement au cours des trois dernières années. Les gestionnaires jouent un rôle crucial dans le renforcement de l'apprentissage et de la croissance professionnelle des employés.

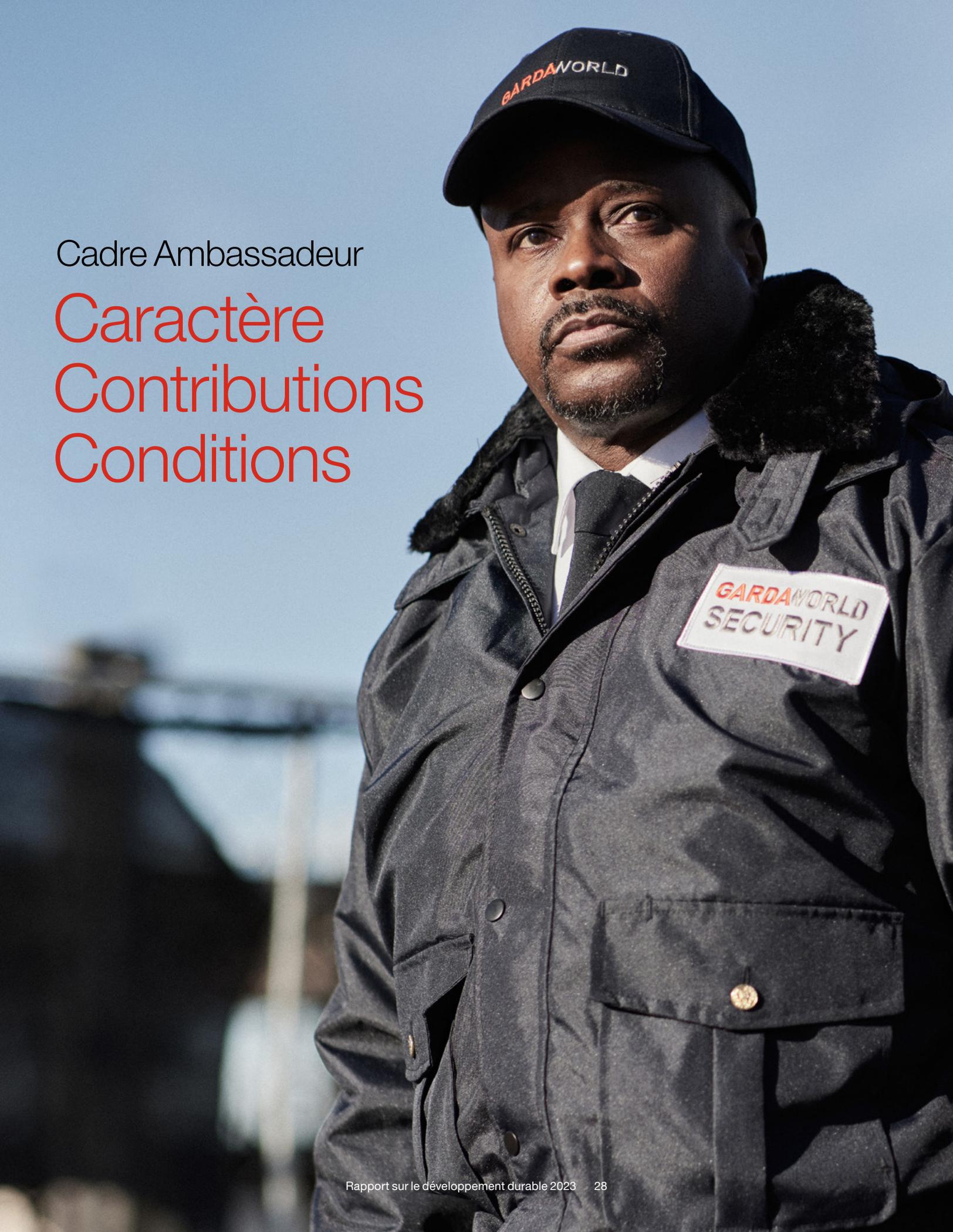
Pour les postes sur le terrain, nous disposons de programmes de formation spécifiques axés sur les compétences opérationnelles et les connaissances spécifiques requises pour le poste. Grâce à nos plateformes, les employés ont la chance d'avoir un accès continu à l'apprentissage et au développement et nous sommes fiers d'investir en eux.

Pour les employés travaillant dans des pays étrangers, nos programmes de formation à la sensibilisation culturelle sont axés sur la compréhension de leur nouveau contexte environnemental, ce qui leur permet d'agir en connaissance de cause, de manière informée, à leur aise et en tenant compte des particularités locales.

Nous offrons à nos employés une rémunération compétitive qui respecte ou dépasse les normes du marché et les conditions de vie. Nous nous engageons à verser des salaires équitables à tous nos employés, dans tous les pays et régions où nous exerçons nos activités.

Grâce à nos plateformes, les employés ont la chance d'avoir **un accès continu à l'apprentissage et au développement** et nous sommes fiers d'investir en eux.





GARDAWORLD

Cadre Ambassadeur

Caractère
Contributions
Conditions

GARDAWORLD
SECURITY

Lancement du « People Project »



Conscients que la gestion des talents est un facteur essentiel de différenciation dans notre industrie, nous sommes dans les premières phases de lancement d'une initiative qui vise à développer, former et retenir les meilleurs et les plus compétents à l'échelle de l'entreprise. Connu à l'interne sous le nom de « **People Project** », l'objectif de cette démarche ambitieuse est de devenir **l'employeur le plus attractif**, avec **le personnel le plus respecté**. Ce projet s'étalera sur plusieurs années et sera déployé sur plusieurs fronts dans l'ensemble de nos activités.

Le cadre du projet, connu sous le nom « Ambassadeur », est conçu pour améliorer les performances et l'engagement de l'ensemble de notre personnel. Plutôt que de nous considérer simplement comme des agents de sécurité, des officiers, des travailleurs de première ligne, du personnel de soutien et des gestionnaires, chaque employé deviendra un ambassadeur de GardaWorld. Parce que nous recrutons dans des milieux divers, nous rencontrons nos collaborateurs là où ils se trouvent. Dès le processus de recrutement, nous travaillons avec nos ambassadeurs pour les aider à progresser dans leur carrière, reconnaître leurs contributions et récompenser leur ambition en leur offrant des perspectives d'avenir.

Plutôt que de nous considérer simplement comme des agents, des officiers, des travailleurs de première ligne, du personnel de soutien et des gestionnaires, **nous deviendrons des ambassadeurs de GardaWorld.**

Les trois principes du cadre Ambassadeur :

Caractère

Prouver qui nous sommes et les valeurs qui guident nos décisions.

Contributions

Atteindre constamment un niveau d'excellence plus élevé.

Conditions

Créer des environnements de travail dans lesquels notre personnel peuvent s'épanouir.

Améliorer la santé et le bien-être



Nos 132 000 employés sont ceux qui contribuent le plus à notre succès, et leur santé et leur bien-être revêtent une importance capitale pour nous. Nos multiples politiques liées à la santé et sécurité reconnaissent l'importance des questions de santé mentale, telles que le stress et le stress post-traumatique, ainsi que de la santé physique. Et nous reconnaissons que pour nos employés, le bien-être provient aussi du fait qu'ils sont appréciés et qu'ils savent qu'en tant qu'employeur, nous leur apporterons le soutien dont ils ont besoin pour s'épanouir et réussir dans leur carrière.

Nous reconnaissons l'importance accordée à la santé mentale en tant que composante essentielle du bien-être et sa promotion est l'un des nombreux engagements que nous prenons à l'égard de nos employés, car nous considérons que la santé mentale est au cœur de nos efforts pour assurer leur épanouissement et leurs accomplissements.

Par exemple, une nouvelle politique de travail flexible a été introduite pour nos équipes corporatives au Moyen-Orient. Également, grâce au programme d'aide aux employés (PAE) déjà en place, des informations pratiques et des conseils sur différents sujets, à la fois personnels et professionnels, sont disponibles gratuitement par téléphone et par courriel et des consultations sont offertes au moment et à l'endroit qui conviennent à l'employé.

Par ailleurs, de nouvelles initiatives ont été mises à la disposition de notre équipe au Canada, notamment l'accès à une plateforme de santé mentale et de bien-être en ligne, ainsi qu'à une plateforme promouvant des habitudes de sommeil saines.

Notre équipe américaine du transport de valeurs peut bénéficier des programmes d'un fournisseur de soins de santé. Un de ces programmes aide nos employés à favoriser un mode de vie sain et à tenter de réduire leur poids, alors qu'un autre les aide à arrêter de fumer ; en s'y inscrivant, les employés peuvent éviter de payer une surtaxe de fumeur dans leur régime d'avantages sociaux. Les employés ont également accès à des programmes préventifs spécialisés pour répondre à des problèmes de santé spécifiques et à des soins médicaux préventifs facultatifs, le tout gratuitement ou à un faible coût pour l'employé. Nous parrainons également la participation des employés à des événements externes liés à la santé, tels que des courses à pied ou des sports d'équipe. Grâce à notre PAE, les employés ont aussi accès à des conseils financiers personnels et à des services psychologiques.

Nous reconnaissons l'importance accordée à la santé mentale en tant que composante essentielle du bien-être et sa promotion est l'un des nombreux engagements que nous prenons à l'égard de nos employés.

AMÉLIORER LA SANTÉ ET LE BIEN-ÊTRE



Notre unité d'affaires des Services de sécurité au Canada a déployé un nouveau plan de gestion des accidents majeurs qui permet de fournir un soutien psychologique spécialisé à nos employés qui vivent un événement traumatisant, et ce, dans un délai de 48 heures, partout au Canada.

Il est particulièrement important pour nous de mettre de l'avant les employés exemplaires et les histoires spécifiques que les succursales souhaitent souligner, ce que nous faisons par le biais d'un contenu en ligne et d'infolettres régulières. L'objectif est de renforcer le moral, d'encourager l'esprit d'équipe et d'inciter nos employés à donner le meilleur d'eux-mêmes.

Nous sommes également fiers de nos employés de longue date. Chaque année, les services de transport de valeurs soulignent l'ancienneté des employés en leur remettant une épinglette spécialement conçue à cet effet et en leur adressant des remerciements individuels de la part de la direction de la succursale et de la région. Les employés sont récompensés à chaque anniversaire de cinq ans.

Progrès de la politique de santé et de bien-être

<p>Nouvelle politique de travail flexible.</p> <p>Informations et conseils sur différents thèmes disponibles gratuitement.</p>	<p>Accès à une plateforme en ligne sur la santé mentale et le bien-être ainsi qu'à une plateforme promouvant des habitudes de sommeil saines.</p>	<p>Programme de promotion pour arrêter de fumer.</p> <p>Programmes de réduction du poids visant à promouvoir un mode de vie sain.</p> <p>Parrainage de la participation des employés à des événements hors du travail liés à la santé.</p>	<p>Déploiement d'un nouveau plan de gestion des accidents majeurs.</p>
<p>Moyen-Orient</p>	<p>Partout au Canada</p>	<p>Transport de valeurs, États-Unis</p>	<p>Services de sécurité, Canada</p>

Protéger et promouvoir les droits de la personne



En tant que fournisseur mondial de services de sécurité, nous avons un rôle important à jouer dans le respect des droits de la personne. Nous savons que les risques liés aux droits de la personne existent partout où nous opérons, et il nous incombe de faire respecter et de protéger ces droits, tant pour notre personnel que pour les autres parties prenantes. Nous sommes tenus de nous assurer que le travail est une source non seulement de revenus, mais aussi de dignité, d'accomplissement et de valorisation pour chaque personne que nous employons.

Au cours des douze derniers mois, nous avons continué à mettre l'accent sur le respect et la promotion des droits de la personne. La preuve de cet engagement est l'adoption d'une déclaration sur les droits de la personne qui définit nos engagements pour la protection et la promotion des droits de la personne. Cette déclaration décrit le cadre, l'approche et les attentes des parties prenantes en ce qui concerne la protection des droits de la personne et la prévention des violations des droits de la personne.

Notre approche de la vigilance et de la diligence à l'égard des droits de la personne comprend les éléments suivants :

- Engagement global en faveur des droits de la personne
- Évaluation de l'impact de nos activités sur les droits de la personne
- Renforcer l'attention portée à l'ensemble de notre chaîne d'approvisionnement
- Suivi et rapports sur les performances

Un engagement global en faveur des droits de la personne

Nous nous engageons à mener nos activités dans le respect et la protection des droits de la personne. Cet engagement est énoncé dans notre code d'éthique et dans la déclaration sur les droits de la personne que nous avons récemment adoptée et qui s'applique non seulement à nos gestionnaires et à nos employés, mais aussi à nos sous-traitants, à nos partenaires d'affaires et à toute autre partie s'engageant avec notre entreprise, à quelque titre que ce soit.

Pour assurer le respect des normes internationales, nous établissons des pratiques d'affaires conformes aux normes et principes énoncés dans la Déclaration universelle des droits de l'homme, les conventions fondamentales de l'Organisation internationale du Travail et les principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme.

Au cours des douze derniers mois, nous avons continué à mettre l'accent sur **le respect et la promotion des droits de la personne.**

PROTÉGER ET PROMOUVOIR LES DROITS DE LA PERSONNE



Dans les Services de sécurité au Moyen-Orient et en Afrique, dès l'accueil et l'intégration, une attention particulière est portée sur les droits de la personne, avec une session sur les Principes volontaires sur la sécurité et les droits de la personne incluse dans la formation initiale de tous les nouveaux agents et officiers. Au niveau des gestionnaires, une formation sur le code d'éthique des affaires et les normes de conduite est également prévue. La formation ICoCA sur la prévention de l'exploitation et des abus sexuels (PSEA) a également été rendue obligatoire pour tous les cadres de l'unité d'affaires.

Dans les Services de sécurité aux États-Unis, les processus de convention collective jouent un rôle actif de protection contre les pratiques défavorables. Lorsque des changements législatifs et des révisions d'accords contractuels sont effectués, ils sont communiqués de manière proactive aux employés concernés. Cette approche de vérification constante et de communication rigoureuse nous permet de renforcer les relations de travail et de promouvoir la préservation des droits civils et des droits de la personne.

Évaluer l'impact des activités de l'entreprise sur les droits de la personne

En tant que première étape du devoir de diligence en matière de droits de la personne, il est essentiel d'évaluer comment les activités et les relations d'affaires de notre entreprise peuvent présenter des risques pour les droits de la personne de nos employés ainsi que de toutes les parties prenantes avec lesquelles nous interagissons. Des évaluations d'impact sont activement menées pour identifier et réduire le risque d'esclavage moderne au sein des opérations et de la chaîne d'approvisionnement des marchés opérationnels concernés.

Dans notre unité de transport de valeurs au Canada, les risques liés aux droits de la personne sont intégrés à l'évaluation trimestrielle des risques effectuée par le comité de direction. Les considérations relatives aux droits de la personne sont également intégrées au processus de sélection des fournisseurs, et des clauses relatives aux droits de la personne sont inscrites dans tous les contrats de la chaîne d'approvisionnement.

Au Moyen-Orient et en Afrique, des évaluations de risques et d'impact relatives aux droits de la personne sont réalisées pour tous les projets et vérifiées chaque année. Elles comprennent l'analyse initiale de l'importance des enjeux liés aux droits de la personne, l'engagement de la communauté dans l'identification des risques et un processus de suivi des mesures correctives.

PROTÉGER ET PROMOUVOIR LES DROITS DE LA PERSONNE



Conscients de notre obligation d'étendre notre approche des droits de la personne à toutes les parties prenantes, nous accordons une attention accrue à notre chaîne d'approvisionnement afin de nous assurer que les fournisseurs adhèrent à la politique et aux pratiques décrites dans notre code d'éthique et dans le code de conduite des fournisseurs que nous avons récemment adopté. Ces documents énoncent notre engagement global et complètent les politiques et pratiques mises en œuvre à tous les niveaux opérationnels et géographiques.

Conformément à l'engagement pris dans le rapport 2021, nous avons également continué à augmenter le pourcentage de nos contrats avec nos fournisseurs qui prévoient des dispositions relatives aux droits de la personne. Depuis le dernier rapport, le pourcentage de nos contrats avec nos fournisseurs incluant des dispositions relatives aux droits de la personne est passé de 72 % en 2021 à 89 % présentement.

En raison des nouvelles acquisitions et des mouvements dans nos activités, la pondération du nombre de contrats de fournisseurs dans certaines zones géographiques et sur certains marchés par rapport à nos opérations mondiales a fluctué de manière importante au cours des trois dernières années, ce qui se reflète dans nos rapports de données (voir page 76). Comme nous continuons d'accroître la portée de nos offres de services et de créer de nouvelles relations avec des fournisseurs, nous prévoyons des changements dans notre chaîne d'approvisionnement. Nous continuerons à renforcer la collaboration avec les fournisseurs dans l'ensemble de nos opérations et à améliorer notre diligence raisonnable des pratiques de la chaîne d'approvisionnement pour refléter cette évolution.

En outre, nous avons continué à augmenter le nombre d'évaluations de la diligence raisonnable de la chaîne d'approvisionnement que nous avons effectuées, en menant 933 évaluations de plus au cours de la période de référence la plus récente.

89 %

des contrats avec les fournisseurs comportent des clauses relatives aux droits de la personne, soit une augmentation de 23,6 % depuis 2021.

Sujet	Engagement
Diligence raisonnable de la chaîne d'approvisionnement	1 701 évaluations réalisées depuis le dernier rapport.

Nos processus relatifs à la diligence raisonnable des tierces parties au-delà de notre chaîne d'approvisionnement sont décrits plus en détail à la page 60.

PROTÉGER ET PROMOUVOIR LES DROITS DE LA PERSONNE



Suivi et compte rendu des performances

Tout en restant vigilants face aux risques et aux violations des droits de la personne, nous sommes déterminés à promouvoir l'engagement continu des parties prenantes et le suivi des progrès, dans le but de favoriser l'amélioration constante de la gestion des risques liés aux droits de la personne. Au niveau de l'entreprise, des rapports trimestriels abordant les principaux enjeux relatifs aux droits de la personne sont présentés au comité de gouvernance à des fins d'encadrement.

Pour faciliter les processus de suivi et de rapport et assurer qu'une attention suffisante est accordée à ce sujet, des mécanismes de gouvernance décentralisés viennent compléter la structure mise en place dans l'ensemble de l'entreprise. La continuité des affaires du groupe de travail sur les entreprises et les droits de la personne au sein des Services de sécurité pour le Moyen-Orient et l'Afrique est un exemple de l'attention soutenue portée aux enjeux matériels susceptibles d'avoir un impact sur les droits de la personne.

À l'interne, nous encourageons une culture du signalement et publions des communications régulières autour de notre service d'assistance éthique afin de nous assurer que toutes les parties prenantes se sentent en mesure de faire part de leurs préoccupations concernant les droits de la personne. Notre service d'assistance éthique et notre politique de dénonciation sont décrits plus en détail aux pages 62 et 63.

Pour faciliter les processus de suivi et de rapport et assurer qu'une attention suffisante est accordée à ce sujet, **des mécanismes de gouvernance décentralisés** viennent compléter la structure mise en place dans l'ensemble de l'entreprise.

Liberté d'association



Nous reconnaissons que le droit à la convention collective est un aspect essentiel de notre engagement à protéger les droits de la personne. En plus d'inclure spécifiquement cette disposition dans notre code d'éthique, nous avons l'intention de soutenir tous les employés dans leur droit à exercer leur liberté d'association.

Dans les pays où nous avons mis en place des conventions collectives, nous nous efforçons d'établir de nouvelles relations avec les syndicats et de renforcer celles qui existent déjà, par le biais d'interactions et d'engagements fréquents. Cette approche active assure que nous sommes en mesure de traiter les questions au fur et à mesure qu'elles se présentent, démontrant ainsi notre engagement envers nos employés. Avec 129 conventions collectives uniquement au Canada et aux États-Unis, nous pensons avoir une bonne relation de travail avec les différents syndicats qui représentent nos employés.

À titre d'exemple des progrès réalisés sur le plan de la liberté d'association, nos services de sécurité aux États-Unis disposent d'un directeur des relations de travail qui aide les dirigeants des succursales, des ressources humaines et des opérations à prendre des décisions conformes aux exigences des conventions collectives, au droit du travail et aux meilleures pratiques.

En maintenant la supervision de ce sujet important, nous suivons et déclarons le pourcentage d'employés visés par des conventions collectives. Depuis 2021, le nombre de nos employés couverts par une convention collective a considérablement augmenté, passant de 36,5 % à 47,6 % au cours de la période considérée.

47,6 %

de nos employés sont couverts par des conventions collectives, soit une augmentation de 30 % depuis 2021.

Promouvoir la diversité et l'inclusion

Déclaration de GardaWorld sur la diversité et l'inclusion

Nous sommes GardaWorld.

Nos employés font de nous ce que nous sommes. Partout dans le monde, des personnes d'origines, de genres, d'ethnies, d'orientations sexuelles et d'âges différents se rassemblent autour d'une même mission : rendre le monde plus sécuritaire. L'esprit d'entrepreneuriat de GardaWorld est présent en chacun de nous et nous pouvons être fiers de faire une différence dans nos communautés chaque jour.

La diversité prend de nombreuses formes et chez GardaWorld, nous savons que la promotion de la diversité et la création d'une culture inclusive contribuent à renforcer notre organisation. Des perspectives, des expériences et des idées différentes nous permettent de fournir de meilleures solutions de sécurité à nos clients et contribuent à notre succès.

Chaque membre de l'équipe est important. En créant un lieu de travail inclusif, nous veillons à les soutenir, à reconnaître leurs contributions individuelles et à célébrer nos réalisations collectives.

Les valeurs fondamentales d'intégrité, de confiance, de vigilance et de respect sont à la base de notre culture. Nos clients et nos employés attendent de nous que nous respections ces valeurs.



PROMOUVOIR LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION

Nos valeurs guident notre engagement à créer une main-d'œuvre diversifiée et inclusive

Nous agissons avec **intégrité**, en veillant à ce que les opportunités soient accessibles à tous et à ce que nos employés aient toutes les chances d'apprendre, de grandir, de progresser et de se développer au mieux de leur potentiel.

Nous instaurons la **confiance** dans nos relations avec nos employés en encourageant une communication ouverte et honnête et en rejetant toute forme de discrimination ou de représailles basées sur leur identité.

Nous restons **vigilants** dans l'élimination des barrières réelles et perçues, des idées préconçues et des préjugés, en créant un environnement de travail où toutes les voix sont entendues.

Nous **nous respectons mutuellement** et valorisons ce qui nous rend uniques et différents.

Chez GardaWorld, nous nous engageons à rechercher et à travailler avec des personnes qualifiées qui partagent nos valeurs fondamentales, sans égard à leur race, leur religion, leur origine ethnique, leur genre, leur origine nationale, leur âge, leur orientation sexuelle, leur handicap ou toute autre caractéristique personnelle non liée à leur capacité de contribuer positivement. Nous cultivons un sentiment d'appartenance au sein de l'entreprise en travaillant collectivement à la réalisation d'objectifs communs et en promouvant un environnement de travail dans lequel toutes les personnes se sentent accueillies, valorisées et comme une partie intégrante de l'entreprise.

Nous continuerons à renforcer cet engagement chaque jour, en donnant à tous nos collaborateurs les moyens d'être eux-mêmes.

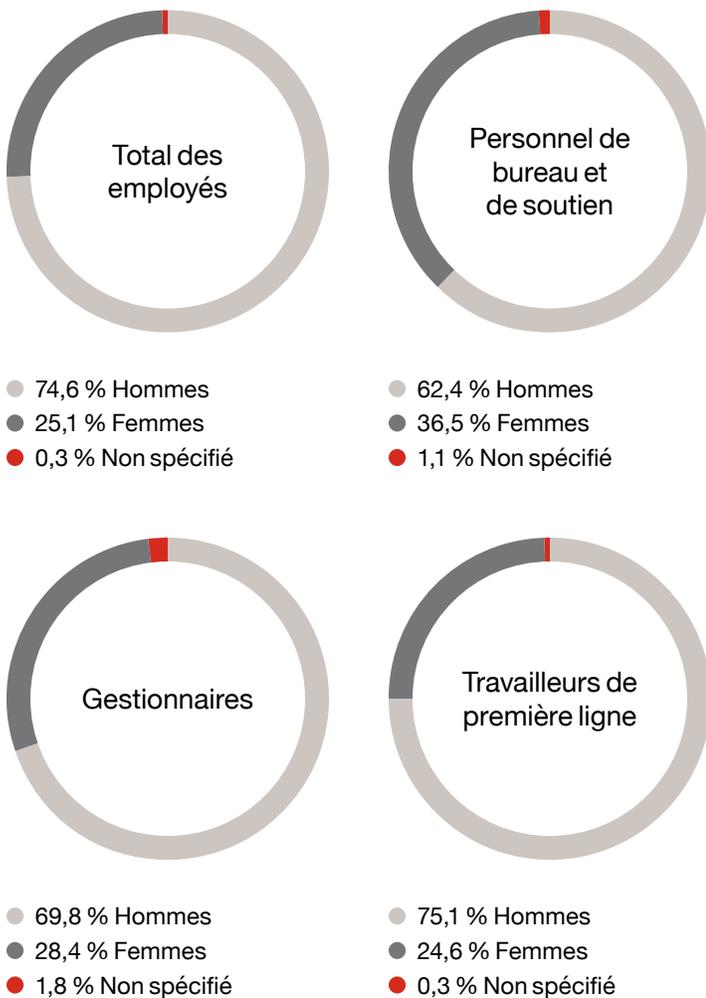


Répartition de la diversité



Nous avons constaté une amélioration constante de la représentation des femmes dans deux des trois catégories d'emploi que nous suivons actuellement et sur lesquelles nous établissons des rapports, ainsi que dans nos effectifs globaux. Des progrès importants ont été observés dans la catégorie d'emploi des gestionnaires, où la proportion de femmes a augmenté pour atteindre 28 % au cours de l'année dernière par rapport à notre base de référence initiale de 17 % pour l'exercice 2021. Tout en notant les progrès accomplis, nous cherchons à bâtir sur cette dynamique par le biais d'initiatives nouvelles et en cours, comme le décrivent les prochaines sections du rapport.

Répartition par genre de tous les employés de GardaWorld (année fiscale 2023)



La proportion de femmes parmi les gestionnaires est passée à 28 % contre 17 % en 2021.

Éliminer les obstacles



Nous sommes fiers d'être un employeur respectueux de l'égalité des chances, de traiter nos employés avec dignité et respect et de tout mettre en œuvre pour créer un environnement de travail qui reflète la diversité des communautés au sein desquelles nous opérons. Cette volonté se reflète également dans notre processus de recrutement.

Nous suivons un processus de recrutement transparent et non discriminatoire visant à employer des personnes hautement qualifiées, expérimentées et compétentes, tout en promouvant la diversité à tous les niveaux de l'organisation. Aux États-Unis, par exemple, l'un des principaux objectifs du comité national des services de sécurité pour la diversité et l'inclusion est de garantir la diversité des candidats. Au Canada, les Services de sécurité ont conclu des partenariats avec des associations externes afin de promouvoir l'embauche d'autochtones, de nouveaux immigrants, de jeunes diplômés, de retraités et de femmes.



ÉLIMINER LES OBSTACLES



Nous nous efforçons également de créer des opportunités d'emploi accessibles et de donner aux personnes handicapées une chance de briller au sein de la communauté GardaWorld, où la discrimination n'a pas sa place. Nous voulons que nos employés soient fidèles à eux-mêmes et réalisent leur plein potentiel.

Une initiative reflétant notre engagement a été mise en place par notre unité d'affaires canadienne du Transport de valeurs; afin de commencer à recruter des candidats neurodivergents, elle a développé un partenariat avec Neuro Plus, une organisation à but non lucratif qui place des candidats neurodivergents et atypiques dans des environnements de travail optimaux. Par ailleurs, une formation trimestrielle sur les différences culturelles et les préjugés a été créée et sera donnée au cours de l'exercice 2024.

Alors que le domaine de la sécurité est traditionnellement dominé par les hommes, nous nous efforçons chaque jour à changer les chiffres et faire évoluer le narratif **afin que toutes les personnes, quel que soit leur sexe, sentent qu'il y a une place pour elles dans l'industrie.** Tandis que notre entreprise continue de se développer, nous accueillons chaque année dans notre équipe de plus en plus de femmes qui bousculent le statu quo et font preuve d'un professionnalisme et d'une compétence exceptionnels.

PLEINS FEUX SUR :

Le leadership féminin en Afrique de l'Est

Promouvoir l'égalité des chances pour tous les sexes est l'une des nombreuses façons utilisées par GardaWorld pour faire une différence. Ces efforts ont un impact particulièrement important dans les marchés où les normes culturelles et sociales peuvent nuire à l'équité à l'emploi pour les femmes et les autres groupes marginalisés.

Au cours de l'exercice 2022-23, dans le cadre d'un projet visant à promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'ensemble de l'entreprise, une étude approfondie a été menée dans l'unité d'affaires d'Afrique de l'Est. Cette démarche est essentielle à nos efforts visant à aborder le sujet de manière significative, et vient compléter les progrès et les réussites encourageantes que nous observons déjà dans nos opérations en Afrique de l'Est.

Par exemple, au Rwanda, nous continuons à constater les effets positifs de notre participation au programme « Sceau de l'égalité des sexes » du PNUD, une initiative du Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD), d'ONU Femmes et du *Gender Monitoring Office (GMO)*, qui vise à renforcer la responsabilité dans le secteur privé afin de garantir une croissance et un développement durable sans discrimination fondée sur le genre.

À la suite de la mise en place d'un comité sur l'égalité des sexes composé de représentants de tous les départements clés, les pratiques ont été évaluées et plusieurs changements importants ont été apportés. Ces mesures portaient notamment sur le déploiement des pratiques conçues pour mieux soutenir les obligations liées à l'éducation des enfants, des révisions de la formation tenant compte de la dimension de genre et des campagnes de recrutement ciblées.

Grâce à ces efforts, le nombre de femmes dans la main-d'œuvre opérationnelle a triplé en 18 mois, avec plus de 600 femmes dans des rôles opérationnels en mars 2022. La proportion de postes de direction occupés par des femmes a également augmenté au cours de la même période, passant de 25 % à 40 %.



« Dans le passé, les gens pensaient que la sécurité était un travail d'homme, mais avec **l'augmentation du nombre de femmes** à des postes gouvernementaux et non gouvernementaux de haut niveau, les choses sont en train de changer. »

Beatrice, Tanzanie

PLEINS FEUX SUR : LE LEADERSHIP FÉMININ EN AFRIQUE DE L'EST

Témoignages

Nous avons demandé à certaines de nos leaders en Afrique de l'Est de nous faire part de leurs réflexions sur le travail dans un secteur traditionnellement perçu comme étant réservé aux hommes. Voici ce qu'elles avaient à dire :

« Les défis de l'industrie de la sécurité, un secteur que la plupart des gens considèrent comme réservé aux hommes, ont été difficiles à relever, notamment en ce qui concerne les horaires de travail. Au début, il n'a pas été facile de s'y adapter, mais aujourd'hui, je me sens épanouie et prête à relever de nouveaux défis, surtout en tant que femme. Aujourd'hui, les femmes démontrent qu'elles ont les mêmes capacités de travail que les hommes et qu'elles peuvent s'acquitter de leurs tâches avec succès. »

Faiza, Mozambique

« Dans le passé, les gens pensaient que la sécurité était un travail d'homme, mais avec l'augmentation du nombre de femmes à des postes gouvernementaux et non gouvernementaux de haut niveau, les choses sont en train de changer. Je suis très fière de faire partie du secteur de la sécurité. J'ai confiance en moi, je crois en moi et, dans ce secteur, j'ai l'impression qu'il y a beaucoup d'opportunités de réussir. Je fais toujours en sorte que mes rêves soient plus grands que mes peurs, que mes actions soient plus fortes que mes paroles. »

Beatrice, Tanzanie

Lorsque l'on considère l'impact sur l'éducation, les moyens de subsistance et les familles de ces femmes, il devient évident que nos efforts en faveur de l'égalité des sexes peuvent avoir un effet de levier positif. Et nous ne faisons que commencer. En continuant à élargir l'accès aux groupes marginalisés, les avantages pour tout le monde seront multipliés, de manière exponentielle.



Inclusion des anciens combattants



Nous sommes fermement résolu à aider les réservistes et les anciens combattants à trouver des carrières épanouissantes au sein de notre personnel. Nous apprécions l'expertise et l'ambition des anciens membres et des membres actifs de l'armée, et des vétérans contribuent quotidiennement à notre succès à tous les niveaux de l'organisation.

Voici quelques-unes des initiatives canadiennes que nous avons prises en ce sens :

Mise en place d'un conseil consultatif des anciens combattants qui veille à ce que leurs besoins spécifiques soient comblés, que ce soit en simplifiant l'accès au soutien en matière de santé mentale ou en leur offrant la possibilité de poursuivre leur service dans la réserve.

Politiques d'embauche préférentielles pour les vétérans.

Formation des recruteurs à la terminologie des CV militaires.

Collaboration avec des partenaires de confiance, tels que True Patriot Love/Les Fleurons glorieux et With Glowing Hearts/Cœurs vaillants.



Groupe de travail sur la diversité et l'inclusion



Reconnaissant les progrès significatifs que nous avons réalisés et que nous devons maintenir, ainsi que le travail qu'il reste à accomplir, un premier groupe de travail sur la diversité et l'inclusion a été constitué au cours de l'exercice 2023. Composé de représentants de toutes les unités d'affaires, son objectif est de faire avancer le sujet de la diversité et de l'inclusion chez GardaWorld et d'assurer le développement, l'intégration et l'appropriation d'un cadre de travail cohésif en ce sens.

Lors de ses premières réunions, le groupe a défini une vision et un objectif communs, ainsi que des priorités fondamentales autour desquelles concentrer ses efforts. Il a également procédé à une évaluation fondamentale, alignée sur un cadre internationalement reconnu et sur la base de l'engagement des principales parties prenantes internes.

Une évaluation de toutes les mesures actuellement suivies dans les unités d'affaires a également été réalisée, en regroupant les indicateurs clés de performance en trois catégories : les principes de base, l'évolution de carrière et l'engagement. Cette évaluation nous aidera d'abord à identifier nos priorités et à piloter des initiatives, mais deviendra également notre base de référence pour mesurer tous les progrès futurs, y compris la mise en place d'une politique globale de diversité et d'inclusion au cours de la prochaine année.

Catégories de ICP

Fondements

Croissance
de la carrière

Engagement

Implication dans la communauté



Dans toutes nos activités, nous visons à établir des partenariats solides avec les communautés. Cet engagement actif est un élément essentiel de l'acceptabilité sociale et nous sommes déterminés à améliorer le développement durable et le bien-être économique de ces communautés. Notre main-d'œuvre est, dans la mesure du possible, le reflet des communautés dans lesquelles nous exerçons nos activités. Nous soutenons activement les initiatives sociales et les projets caritatifs qui font la promotion de la santé, de l'éducation et de la sécurité. Nous sommes fiers d'avoir un impact positif dans le monde entier.

À mesure que notre présence mondiale s'accroît, nous évaluons constamment notre effet sur les communautés qui nous entourent et la manière dont il s'aligne sur notre stratégie et nos valeurs. Nous visons à promouvoir des pratiques durables et à soutenir les communautés locales partout où nous sommes présents. Notre personnel étant réparti dans le monde entier, notre engagement envers les communautés est guidé par les notions de respect, de prospérité et de responsabilité.

Nous **soutenons activement les initiatives sociales et les projets caritatifs** qui font la promotion de la santé, de l'éducation et de la sécurité. Nous sommes fiers d'avoir un **impact positif dans le monde entier.**



IMPLICATION DANS LA COMMUNAUTÉ



Dans l'esprit du temps des fêtes, les Services de sécurité GardaWorld, Canada présentent la troisième édition de l'initiative annuelle « Décembre, je donne ».



PLEINS FEUX SUR :

Les Jeux d'hiver de l'Arctique



L'événement vise à promouvoir l'esprit sportif, les échanges culturels et l'amitié entre les régions et les pays participants.



PLEINS FEUX SUR : LES JEUX D'HIVER DE L'ARCTIQUE

Les Jeux d'hiver de l'Arctique sont un événement international multisports qui, tous les deux ans, rassemble des athlètes des régions arctiques du monde entier pour participer à des compétitions de sports d'hiver et à des activités culturelles. L'événement vise à promouvoir l'esprit sportif, les échanges culturels et l'amitié entre les régions et les pays participants. Des athlètes de tous âges et de tous niveaux, des jeunes aux adultes, se rassemblent pour s'illustrer dans des sports tels que le ski, le hockey sur glace, le traîneau à chiens, la planche à neige, le curling et plusieurs autres. Outre les compétitions sportives, les Jeux proposent également des événements culturels, allant des spectacles de danse et de musique traditionnelles aux expositions d'art et d'artisanat, afin de mettre en valeur le patrimoine culturel unique des communautés de l'Arctique.

La nation métisse de Fort McKay, une communauté des Premières Nations, est l'une des cultures uniques présentées aux Jeux. En plus de représenter sa communauté en participant aux Jeux, qui se déroulent cette année dans la région du nord de Wood Buffalo, en Alberta, la nation métisse de Fort McKay dirige également une entreprise sociale appelée McKay Métis Group Ltd. Ce groupe détient une participation majoritaire dans Garda North, qui a fourni tous les services de sécurité pendant les Jeux d'hiver de l'Arctique de 2023.

Nous sommes fiers de nous associer aux Métis de Fort McKay pour soutenir les Jeux d'hiver de l'Arctique et aider à offrir à la communauté autochtone un événement culturel important et un levier économique positif pour cette région du Canada riche en culture. Il s'agit d'un autre exemple de la façon dont GardaWorld continue de rechercher des occasions de redonner aux communautés dans lesquelles elle opère, ainsi que de promouvoir la diversité et l'inclusion en tant qu'élément central de ses valeurs.

Nous sommes fiers de nous associer aux Métis de Fort McKay pour soutenir les Jeux d'hiver de l'Arctique et **aider à offrir à la communauté autochtone** un événement culturel important et un **levier économique positif** pour cette région du Canada riche en culture.



Engagement communautaire



Nous nous engageons à contribuer à la croissance, à la stabilité et à la durabilité des communautés par le biais de l'emploi, du développement professionnel et des contrats de service alloués à des individus et des groupes au sein de ces mêmes communautés. Cet engagement est un aspect important non seulement de l'impact économique positif sur une communauté, mais nous le considérons également comme un élément crucial pour assurer l'adhésion des parties prenantes et pour protéger notre acceptabilité sociale d'opérer dans ces régions.

90 % des gestionnaires de GardaWorld sont recrutés localement.

Au fur et à mesure que nous nous développons à l'échelle mondiale et que nous intégrons de nouvelles technologies, notre capacité à avoir un impact sur les communautés locales s'accroît. Par exemple, de nouvelles acquisitions ont développé nos activités en Europe. Ces nouvelles installations nous ont permis de contribuer à la recherche et au développement locaux en matière d'innovation et de solutions logicielles par le biais de centres de R&D locaux, favorisant les avancées technologiques en encourageant la collaboration entre les ingénieurs, les chercheurs et les collaborateurs locaux.



Nous avons offert une formation sur la conduite préventive dans le cadre d'un soutien offert à la fondation SEED.

Investissement social



Notre investissement social comprend des investissements financés par l'entreprise et des dons à des programmes communautaires, deux piliers essentiels de notre engagement et de notre soutien aux communautés. Nous visons à créer une valeur commune et à favoriser le développement des communautés en leur apportant de l'expertise, un accès aux installations, de la formation et d'autres ressources non financières. Partout dans le monde, notre entreprise et notre personnel ont appuyé des initiatives locales.

Que ce soit en soutenant les populations autochtones au Canada, en contribuant aux hôpitaux pour enfants et aux banques alimentaires aux États-Unis, en établissant un partenariat avec la fondation *Elephant Protection Initiative* pour soutenir l'atténuation des conflits entre l'humain et l'éléphant dans les régions touchées en Afrique, ou en continuant à soutenir la fondation SEED qui fournit un soutien psychosocial et en santé mentale aux communautés du Kurdistan, nous sommes convaincus que nos efforts font la différence.



GardaWorld est fière d'avoir travaillé avec la tribu Louis Bull pour former 42 membres de la communauté pour encadrer les événements de la visite papale en juillet 2022.

PLEINS FEUX SUR :

Un partenariat avec Transit Secours Ottawa

Transit Secours est une organisation à but non lucratif qui fournit des services de déménagement et d'entreposage aux survivants qui quittent un foyer violent pour un endroit plus sécuritaire.



PLEINS FEUX SUR : UN PARTENARIAT AVEC TRANSIT SECOURS OTTAWA

Pourquoi GardaWorld a-t-elle décidé de travailler avec Transit Secours ?

Notre mission est de rendre le monde plus sécuritaire. Ainsi, lorsque Transit Secours a communiqué avec nous afin d'aider au déménagement de survivants de violence conjugale, nous avons immédiatement jugé que cette proposition correspondait à nos valeurs fondamentales. Ces personnes ont besoin de sécurité, particulièrement pendant cette étape cruciale et nos agents de sécurité sont là pour leur apporter cette tranquillité d'esprit.

Quel est le rôle de GardaWorld au sein de Transit Secours Ottawa ?

En fonction des circonstances, l'équipe de Transit Secours détermine si le déménagement présente un risque faible, moyen ou élevé. Nous sommes appelés pour les déménagements jugés à risque moyen, ce qui signifie qu'il existe un risque potentiel pour le client ou la cliente. Un agent de sécurité en uniforme se rend alors sur place pendant la durée du déménagement, généralement environ 30 minutes, pour aider à assurer la paix et permettre au déménagement d'avoir lieu. L'agent de sécurité travaille en tandem avec le déménageur principal pour s'assurer que tout se passe bien, que le déménagement est sans danger pour le client et pour les bénévoles.

Quel est l'impact potentiel ou l'importance de ces services ?

Ces services ont un impact à la fois sur les clients qui déménagent et sur les bénévoles qui sont sur place pour donner un coup de main. Il y a une grande valeur commune dans cette relation. La présence d'un agent de sécurité a un impact positif sur la sécurité physique et le bien-être mental du client ou de la cliente, mais aussi des bénévoles. On peut y voir clairement l'empathie à l'œuvre, et certains de nos employés sont même devenus bénévoles pour aider les déménageurs pendant leur temps libre.

Pourquoi est-il important de redonner et de soutenir la communauté de cette façon ?

Redonner à la communauté permet d'assurer une approche durable des affaires ; en favorisant la santé, l'éducation et la sécurité de la communauté, on renforce essentiellement son bien-être économique. Nous sommes extrêmement fiers du travail que GardaWorld accomplit à Ottawa, à travers le Canada et dans le monde entier. Au fur et à mesure que notre présence s'accroît, nous évaluons constamment notre impact sur les communautés qui nous entourent et la façon dont il s'aligne sur notre stratégie et nos valeurs.

La présence d'un agent de sécurité a un **impact positif** sur la sécurité physique et le bien-être mental du client ou de la cliente, mais aussi des bénévoles. **On peut y voir clairement l'empathie à l'œuvre.**

Sécurité et confiance



Le succès commence par la sécurité



La sécurité étant indissociable de la raison d'être de notre entreprise, nous respectons les normes les plus strictes en matière de sécurité, de conformité et d'éthique. Face à la diversité des risques matériels auxquels sont confrontés nos employés, des agents de sécurité aux chauffeurs, il nous incombe de garantir la sécurité de nos employés, de nos clients, de nos partenaires et des communautés au sein desquelles nous exerçons nos activités. La sécurité est au cœur de tout ce que nous faisons et est absolument essentielle à notre réussite en tant qu'entreprise.

Dans cette optique, chacune de nos unités d'affaires a élaboré une documentation formelle sur les politiques, les procédures et les processus relatifs aux risques liés à la santé et sécurité au travail (SST). Notre approche décentralisée démontre que nous sommes conscients des risques uniques auxquels sont confrontées chaque unité d'affaires et chaque zone géographique, et cette même décentralisation leur permet de faire face à ces risques de manière appropriée, et garantit le respect de toutes les réglementations locales et nationales.

Au-delà de la conformité, l'accent est mis sur la nécessité d'assurer la sécurité de nos employés sur le lieu de travail, à la fois sur nos propres sites dans le monde entier et sur le terrain. Dans toutes nos activités, nous mettons l'accent sur la prévention, la formation, la communication, la collaboration, la supervision et la mise en place de mesures correctives afin de réduire au minimum les incidents et les blessures. Cet engagement se reflète à tous les niveaux de l'entreprise, qu'il s'agisse d'inspections de sites et d'évaluations des risques, de réunions de sécurité au niveau des succursales et des régions, de nos comités nationaux de santé et sécurité, ou encore de la supervision et de l'alignement des stratégies au niveau de la direction.

Sur l'ensemble de nos marchés d'exploitation, nous encourageons la création de comités de santé et sécurité. Cette structure assure que les unités d'affaires sont en mesure de vérifier en permanence les performances en matière de santé et sécurité au travail, d'identifier les possibilités d'amélioration et de prendre les mesures qui s'imposent. L'année dernière, 71 % des pays dans lesquels nous opérons disposaient d'un comité national de santé et sécurité, contre 85 % en 2021. Alors que ce chiffre représente une diminution de la couverture par rapport à notre chiffre de 2021, il reflète l'ajout d'une unité d'affaires qui n'était pas incluse dans nos rapports précédents et de nouvelles acquisitions au cours des deux dernières années qui ont élargi notre empreinte mondiale. En raison de la taille des opérations, de la structure et du personnel, certains pays ne disposent pas de comités de santé et sécurité dédiés et sont gérés de manière centralisée au niveau de l'unité d'affaires. Nous nous engageons à continuer de renforcer nos pratiques de santé et sécurité au travail au fur et à mesure de l'évolution de notre entreprise, afin de refléter notre croissance et de disposer du niveau de gestion et de supervision approprié dans chaque pays dans lesquels nous opérons.

71 %

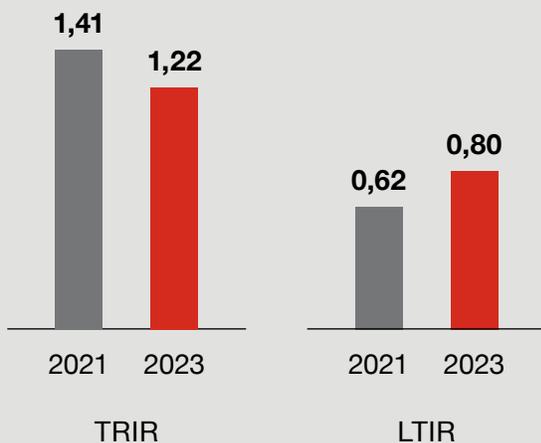
des pays où GardaWorld opère ont des comités nationaux de santé et sécurité.

Des normes de sécurité de pointe



Le respect des normes de sécurité les plus strictes et la réduction des incidents de sécurité chaque année sont des priorités majeures. Nous nous engageons à protéger toutes nos parties prenantes et à maintenir des performances et des normes de pointe en santé et sécurité au travail. Afin de mesurer efficacement nos performances liées à la sécurité, nous contrôlons et rendons compte de notre taux total d'incidents enregistrables (TRIR) et de notre taux d'accidents avec arrêt de travail (LTIR), deux mesures largement reconnues conçues pour normaliser les rapports d'incidents et refléter les performances annuelles sur la base d'un ratio d'incidents pour 100 employés à temps plein.

Depuis notre précédent rapport, notre TRIR a régulièrement diminué, passant de 1,41 pour l'exercice 2021 à 1,22 pour l'exercice 2023, tandis que notre LTIR a légèrement augmenté, passant de 0,62 à 0,80 au cours de la même période. Tout en notant l'augmentation marginale du LTIR, le nombre réel d'événements enregistrés reste faible par rapport à notre contexte opérationnel. Notre première année de données déclarées s'est déroulée au plus fort des confinements et des restrictions liées à la COVID-19, ayant un impact sur 11 des 12 mois de notre période de déclaration pour l'exercice 2021. Les impacts de la pandémie mondiale auront influencé plusieurs de nos indicateurs de performance clés et il est reconnu que notre véritable base de référence pour les données SST est mieux reflétée par les données des deux dernières années. Nous continuerons à porter une attention sans relâche sur l'amélioration de nos performances SST dans tous nos indicateurs et sur la réduction du nombre et de la gravité des incidents.



Tout en notant l'augmentation marginale du LTIR, le nombre réel d'événements enregistrés reste faible par rapport à notre contexte opérationnel.

Soutenir une culture de la sécurité



Depuis notre dernier rapport, nos unités d'affaires ont travaillé sans relâche pour garantir la sécurité de notre personnel, comme en témoignent les initiatives suivantes :

Formation de pointe, adaptée aux besoins des parties prenantes

Transport de valeurs Canada a revu et mis à jour sa politique de santé et sécurité et **met actuellement en place un nouveau plan qui comprend une formation complète pour la direction, les employés, les syndicats et les comités.**

Bâtir une expertise approfondie intégrée aux opérations

Les Services de sécurité du Canada ont mis en place **une structure complète de SST** afin de créer une culture de SST nationale et d'encourager la communication. Cette structure comprend la création de rôles de conseillers régionaux, d'un conseiller national principal et d'un directeur national afin d'identifier et de gérer les risques liés à la SST. Des **évaluations des risques** sont également effectuées chaque fois qu'un nouveau contrat est signé et sont revues chaque année.

Des normes reconnues pour la santé et la sécurité sur le lieu de travail

Au Moyen-Orient et en Afrique, notre unité d'affaires a maintenu son approche d'excellence en SST avec la **formation continue de tous les gestionnaires opérationnels** par le biais d'un cours de 22 modules et la révision et la **mise à jour de plusieurs politiques et procédures**. Les Services de sécurité GardaWorld Moyen-Orient et Afrique ont également **remporté un *International Safety Award*** décerné par le British Safety Council en reconnaissance de leur engagement à maintenir la santé et la sécurité de leurs travailleurs et de leurs lieux de travail au cours de l'année civile 2022, et sont l'une des 136 organisations à recevoir une distinction dans le cadre des Prix *International Safety Award* 2023.

Du contenu en ligne, renforcé par un dialogue en personne

Notre unité d'affaires de Transport de valeurs aux États-Unis a **développé sa gamme de formation en ligne**, disponible sur demande et accessible 24/7. La plateforme **permet aux employés de se former facilement, d'accroître leurs connaissances et leur vigilance, de réduire les accidents et de créer un lieu de travail sécuritaire et conforme**. Les employés participent également à des réunions hebdomadaires et mensuelles avec leurs gestionnaires, au cours desquelles les enjeux ou les préoccupations de sécurité sont abordés.

Sécurité des transports



La capacité à déplacer en toute sécurité des personnes et des biens est un élément essentiel de notre activité et la logistique associée au déplacement d'un grand nombre de personnes et de biens de valeur peut présenter des risques pour la sécurité. Notre approche décentralisée de la SST garantit que nous gérons les risques spécifiques associés au transport conformément aux meilleures pratiques, tout en permettant à chaque unité d'affaires de s'adapter à ses propres exigences et risques opérationnels.

Afin de réduire le risque d'incidents de sécurité potentiels, nous fournissons une formation sur la sécurité routière à chaque nouvel employé qui en a besoin, en fonction de sa description de poste. Depuis le début de la collecte des données en 2020, nous avons donné plus de **98 000 heures de formation sur la sécurité routière** à nos employés et à nos sous-traitants, ce qui témoigne de l'attention accrue que nous portons à la sécurité des transports et de notre volonté d'aborder et de renforcer la sécurité d'une manière globale dans toutes nos unités d'affaires. Nous restons déterminés à intégrer la santé et la sécurité dans toutes les formations, dans le processus d'accueil et d'intégration des nouveaux employés et dans les opérations.

Les efforts constants que nous déployons pour minimiser les risques encourus par notre personnel nous permettent de suivre et de réduire considérablement le nombre d'accidents de la route. Néanmoins, depuis le dernier rapport de 0,41 accident pour 100 000 km au cours de l'exercice 2021, nous avons vu ce taux passer à 0,65 pour 100 000 km, reflétant un retour à des volumes de trafic et à des conditions routières normales, après la pandémie de la COVID-19.

Pour contrôler et relayer les informations en temps réel, nous continuons à mettre en place des logiciels intelligents dans l'ensemble de notre flotte. Ces logiciels nous permettent de suivre les habitudes de conduite, notamment la vitesse, les freinages brusques et les virages serrés. Aujourd'hui, 92,8 % de nos véhicules sont équipés de logiciels intelligents, contre 79 % pour l'exercice 2021. Notre phase d'essai de caméras de surveillance a été prolongée au cours de l'année dernière afin de poursuivre l'identification d'une utilisation optimale et des exigences opérationnelles. Au 31 janvier 2023, 1 237 véhicules seront équipés de caméras de surveillance et nous prévoyons augmenter graduellement ce chiffre en fonction du renouvellement de notre flotte.

98 000

heures de formation sur la sécurité des transports depuis 2020.

92,9 %

de nos véhicules sont équipés d'un logiciel intelligent, contre 77,8 % en 2021.

SÉCURITÉ DES TRANSPORTS



Faits saillants sur la sécurité des transports

S'assurer que les compétences des conducteurs demeurent optimales

Aux États-Unis, le Transport de valeurs a mis en place un nouveau processus pour vérifier trimestriellement le comportement des chauffeurs. Les conducteurs sont inscrits à des modules de formation qui portent sur les principales causes d'incidents.

Déployer les dernières technologies pour améliorer la sécurité

Ajout d'une nouvelle composante d'intelligence artificielle dans le système télématique de nos services de sécurité américains qui permet une plus grande visibilité et des points de données précis, garantissant que les habitudes des conducteurs sont le plus sécuritaires possibles. Tous les nouveaux véhicules sont désormais équipés d'une double caméra frontale et arrière qui permettent de voir le conducteur à l'intérieur de la cabine.

Des décisions fondées sur les données

Les véhicules de nos services de sécurité du Moyen-Orient et de l'Afrique sont équipés de systèmes de suivi qui contrôlent la vitesse et les freinages brusques. Les données sont vérifiées au niveau opérationnel, ce qui permet aux gestionnaires de procéder à des ajustements en fonction des conditions réelles.



Pratiques éthiques de l'entreprise



Nous nous engageons à agir avec intégrité et à mener toutes nos affaires de manière éthique. Un engagement inébranlable a guidé l'approche adoptée pour renforcer davantage cette éthique dans nos pratiques d'affaires, notamment en proposant à tous nos clients, partenaires et fournisseurs les normes les plus élevées dans la protection des données. Nous reconnaissons qu'en raison de la nature de notre activité et de la portée mondiale de nos opérations, nous avons une responsabilité unique d'agir avec intégrité.

Cet engagement à maintenir les normes éthiques et professionnelles les plus élevées repose sur un code d'éthique international et une politique de dénonciation exhaustive, applicables à tous les employés, les gestionnaires, la haute direction et les directeurs de chaque entité, unité d'affaires ou division de GardaWorld, peu importe où ils se trouvent. La politique de dénonciation et le code d'éthique sont disponibles sur le site web de GardaWorld.

Diligence raisonnable à l'égard des tiers

Outre les évaluations que nous effectuons sur notre chaîne d'approvisionnement, et qui sont principalement axées sur les droits de la personne, nous avons mis en place des pratiques de diligence raisonnable afin de nous assurer que toute tierce partie avec laquelle nous avons l'intention de collaborer fait l'objet d'un examen et d'une évaluation appropriés. L'étendue et la nature précise du contrôle préalable sont basées sur le risque et dépendent à la fois du profil du tiers (des entreprises cotées en bourse aux petites entités privées) et du type de relation à établir (des sous-traitants aux clients, en passant par les partenaires de coentreprise). Outre les informations de base, telles que l'identité des actionnaires, les vérifications sur le propriétaire véritable et les biographies des administrateurs, il est possible de mettre en œuvre, selon les besoins, toute une série de mesures de diligence raisonnable renforcées, allant de l'examen par des tiers de diverses listes de sanctions à des enquêtes de diligence raisonnable personnalisées qui vont au-delà des examens habituels. Ces outils sont utilisés en combinaison pour assurer une bonne connaissance du client et une vérification minutieuse avant l'établissement de toute relation avec des tiers.

La politique de dénonciation et le code d'éthique sont disponibles sur le site web de GardaWorld.



Dernière mise à jour: 31 janvier 2021



12 avril 2021

PRATIQUES ÉTHIQUES DE L'ENTREPRISE



Lutte contre la corruption

Nous continuons à appliquer une politique de tolérance zéro à l'égard de toutes les formes de pots-de-vin ou de corruption, que le destinataire soit un fonctionnaire ou un simple citoyen. Une politique mondiale de lutte contre les pots-de-vin et la corruption a été récemment adoptée pour renforcer notre engagement en faveur de pratiques éthiques d'entreprise. Si le risque de corruption peut se manifester partout, nous sommes conscients que dans certains secteurs et domaines, la corruption présente un risque particulièrement élevé. C'est pourquoi nous prenons très au sérieux notre responsabilité de communiquer notre approche de tolérance zéro à nos employés, sous-traitants, partenaires d'affaires ou toute tierce partie agissant au nom de GardaWorld. Une formation spécifique sera mise en place pour répondre aux besoins des employés qui travaillent dans des lieux ou des rôles considérés comme présentant un risque plus élevé de corruption.

Notre code d'éthique interdit explicitement les pots-de-vin ou la corruption sous quelque forme que ce soit. Il stipule clairement que les employés ne doivent jamais fournir, offrir, promettre, recevoir ou solliciter un paiement inapproprié ou s'engager dans une quelconque forme de pot-de-vin. Tous les employés doivent respecter les conditions de tous les appels d'offres et processus de sélection publics et éviter en toutes circonstances de s'engager dans des transactions irrégulières en lien avec les gouvernements.

Nous continuons à appliquer une **politique de tolérance zéro** à l'égard de toutes les formes de pots-de-vin ou de corruption, que le destinataire soit un fonctionnaire ou un simple citoyen.



PRATIQUES ÉTHIQUES DE L'ENTREPRISE



Griefs et dénonciations

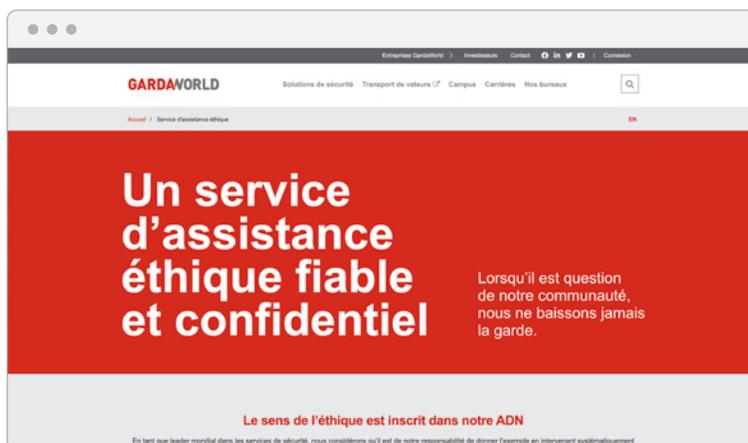
La dénonciation est reconnue comme un outil important dans la prévention et la détection de la corruption et de toute autre forme de malversation. En divulguant des actes répréhensibles au sein d'une organisation, les dénonciateurs peuvent éviter des dommages, protéger les droits de la personne, contribuer à sauver des vies et sauvegarder l'État de droit. La nature clandestine des comportements corrompus signifie qu'ils peuvent ne jamais être révélés, à moins que les cas ne soient signalés par des personnes qui les découvrent dans le cadre de leur travail.

Conformément à notre engagement de maintenir les normes éthiques et professionnelles les plus élevées dans le cadre de nos activités, toutes les parties prenantes internes et externes sont vivement encouragées à faire part de leurs inquiétudes concernant toute faute perçue ou suspectée, soit directement par l'entreprise, ses employés, ses dirigeants ou ses administrateurs, soit indirectement par les syndicats, les sous-traitants ou les fournisseurs.

Notre politique globale de dénonciation a été établie pour gérer la réception, la conservation et le traitement des plaintes et des préoccupations reçues par l'entreprise concernant des activités considérées comme illégales, malhonnêtes, contraires à l'éthique ou autrement inappropriées. Elle fournit des orientations claires sur l'utilisation des canaux de communication internes et externes qui permettent de faire part de ces préoccupations en toute confiance et, si on le souhaite, de manière anonyme, sans crainte de représailles ou de mesures de rétorsion de quelque nature que ce soit.

La politique de dénonciation est disponible sur le site web de l'entreprise à l'adresse www.garda.com/servicedassistanceethique.

Conformément à notre engagement de maintenir les **normes éthiques et professionnelles les plus élevées** dans le cadre de nos activités, toutes les parties prenantes internes et externes sont **vivement encouragées à faire part de leurs inquiétudes** concernant toute faute perçue ou suspectée.



PRATIQUES ÉTHIQUES DE L'ENTREPRISE

Le service d'assistance éthique offre :

- Disponibilité 24/7, en ligne ou en téléphonant à un numéro d'urgence
- Anonymat complet pour la personne qui fait le signalement
- Signalements possibles dans la plupart des langues
- Traitement approprié de toute préoccupation ou violation
- Confidentialité complète, gérée par un spécialiste indépendant

La publication de ce rapport marque les deux premières années de notre service d'assistance éthique. Nous avons observé une augmentation des demandes soumises au cours de l'exercice 2023 par rapport à l'exercice 2022, cela reflète nos efforts de sensibilisation. La majorité des demandes concernent des griefs individuels liés aux ressources humaines font l'objet d'une enquête et d'une résolution efficace par les voies appropriées.

À la suite de l'enquête et de la corroboration des réclamations, lorsque cela est applicable, des mesures correctives sont identifiées et mises en œuvre afin d'assurer la conformité aux politiques, procédures et lignes directrices de GardaWorld. Des révisions périodiques sont également présentées au comité de gouvernance afin de l'informer de l'évolution du programme d'éthique. Nous considérons qu'il est de notre responsabilité de montrer la voie en matière de conduite organisationnelle et de pratiques éthiques de l'entreprise, et nous renforçons constamment notre engagement à assurer que notre intégrité ne sera jamais compromise.



Impact sur l'environnement



Créer un avenir plus durable



Dans la perspective de contribuer à réduire notre impact global sur l'environnement, nous sommes conscients de l'impact que peuvent avoir nos activités et de notre responsabilité dans la mise en œuvre et la promotion de pratiques sécuritaires et durables sur le plan environnemental. Nous avons l'ambition de réduire notre impact sur l'environnement et de mener nos activités de manière à protéger la nature, à préserver les ressources, à réduire notre empreinte environnementale et à favoriser le développement durable. Pour réaliser ces ambitions, nous reconnaissons également la nécessité d'un cadre de travail solide et fiable qui nous aidera à guider nos efforts et à mesurer nos progrès au fil du temps.

Nous prenons au sérieux notre responsabilité à l'égard de l'environnement. Nous avons commencé à formaliser notre approche de la gestion de l'environnement en 2020 en mesurant nos émissions de carbone résultant de l'exploitation de notre flotte de véhicules. En raison de la nature de nos activités, le transport est le principal facteur d'émissions de gaz à effet de serre sur lequel nous avons un contrôle direct et qui peut être atténué, et il a été identifié comme un élément essentiel pour traiter et gérer notre empreinte carbone. Depuis, nous avons travaillé au développement progressif de notre cadre de travail et de l'étendue de nos rapports.

Nous avons commencé à formaliser notre approche de la gestion environnementale en 2020 en mesurant nos émissions de carbone résultant de l'exploitation de notre flotte de véhicules.

Créer un élan



Au cours de l'exercice 2023, nous avons renforcé notre engagement envers l'environnement en lançant une politique officielle à l'échelle de l'entreprise. Cette politique environnementale établit les normes de GardaWorld pour toutes nos opérations actuelles et futures axées sur trois thèmes clés : les émissions de GES et l'efficacité du parc automobile, la gestion des déchets et le recyclage, ainsi que la formation et la sensibilisation. La politique permet de mettre l'accent sur l'importance d'intégrer une saine gouvernance et une bonne gestion de l'environnement dans nos activités quotidiennes et sert de cadre à l'établissement et à la révision de nos objectifs et nos cibles. L'amélioration de nos processus et procédures de suivi, de contrôle et de mesure des performances est au cœur de notre engagement, et les contributions de chacune de nos unités d'affaires renforcent notre capacité à accroître les performances et la responsabilité.

À la suite de la mise en œuvre de notre politique environnementale mondiale, nous avons établi un cadre de travail qui nous permettra de recueillir toutes les données pertinentes pour mesurer les émissions de catégorie 1 et 2 dans les années à venir, conformément à l'engagement que nous avons pris dans notre rapport de développement durable de 2021 et de divulguer ces émissions par l'intermédiaire du CDP (anciennement connu sous le nom de *Carbon Disclosure Project*) en 2024. L'établissement d'une base de référence mesurable et précise, associée à des lignes directrices définies, permettra d'orienter les stratégies futures, les initiatives ciblées et les objectifs de réduction dans les années à venir.

Tout en recueillant des données pour mieux comprendre nos émissions actuelles, nous prenons des mesures actives pour réduire notre impact sur l'environnement. En tant que pilier essentiel de notre cadre ESG, il est primordial que nous mettions l'accent sur le développement d'initiatives tangibles et sur l'amélioration de nos performances dans ce domaine afin de favoriser une croissance durable et la création de valeur.

Trois thèmes environnementaux clés :

1

Émissions de gaz à effet de serre et efficacité du parc automobile

2

Gestion des déchets et du recyclage

3

Formation et sensibilisation

PLEINS FEUX SUR :

Nouvelles solutions, impact réduit

Les nouvelles technologies ont fait évoluer nos offres de transport de valeurs au cours de la dernière année, permettant de créer une puissante et nouvelle opportunité pour la réduction de notre empreinte carbone. L'intégration des solutions d'optimisation de l'écosystème numéraire avec la technologie utilisant l'IA et les systèmes de dépôt intelligents contribue de manière significative à la réduction des processus de manipulation des espèces. La gestion du numéraire traditionnelle implique un transport important, un comptage manuel et un tri, ce qui entraîne une consommation d'énergie et des émissions de carbone. En minimisant le besoin de transport physique des espèces, nous pouvons réduire notre empreinte carbone et participer activement à bâtir un avenir plus durable.



Gestion de l'environnement : faits saillants



Carburants plus propres et potentiel d'électrification de la flotte : une opportunité émergente pour une réduction significative des émissions

Essai de produits innovants en prévision de changements plus importants

Dans le cadre des efforts continus visant à identifier les possibilités d'amélioration pour réduire les émissions du parc automobile, les Services de sécurité pour le Moyen-Orient et l'Afrique ont **mené avec succès dans le sud de l'Irak un essai sur l'utilisation d'un additif pour carburant, dont les premiers résultats ont montré une réduction de 14 % des émissions de carbone associées au parc automobile.** Des évaluations sont présentement en cours afin d'étudier la meilleure façon d'étendre cet essai à d'autres opérations dans l'ensemble de l'unité d'affaires.

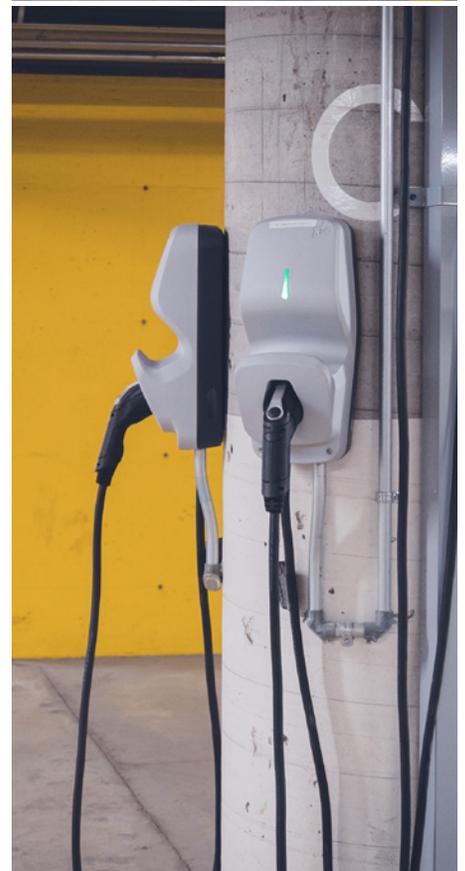
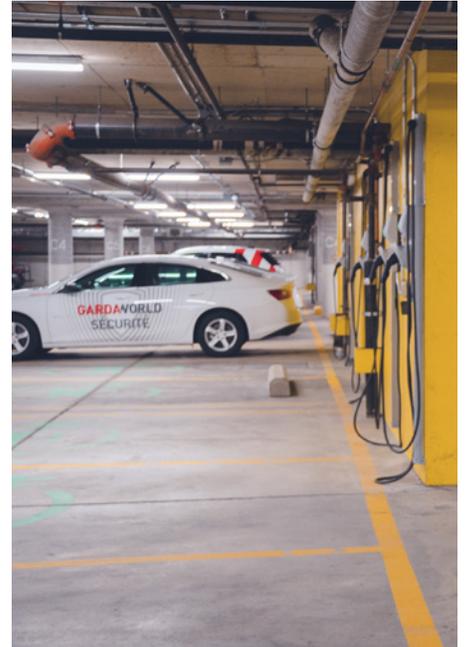
Réduire notre parc automobile et se préparer à l'électrification

Au cours des quatre dernières années, dans nos opérations de transport de valeurs en Amérique du Nord, nous avons réduit le poids de nos véhicules, un facteur important dans la production d'émissions. Plus de 95 % de nos nouveaux véhicules sont nettement plus légers, ce qui se traduit par une réduction de 24 % de la consommation de carburant par rapport aux modèles précédents. **Dans nos activités canadiennes, nous prévoyons de commencer la transition vers de nouveaux véhicules électriques au cours de l'exercice 2025, jusqu'à 25 % de tous les nouveaux véhicules acquis seront électriques.**

L'année dernière, dans nos services de sécurité aux États-Unis, l'accent a été mis sur le suivi de la pertinence des véhicules électriques, ce qui a permis d'évaluer le nombre de véhicules au sein du parc qui pourraient être remplacés par une option électrique. **Cette initiative est toujours en cours et, à l'heure actuelle, 58 % de la flotte a été identifiée comme pouvant être électrifiée.**

Optimisation des itinéraires grâce à la technologie

La surveillance des habitudes des conducteurs et de l'efficacité des véhicules par le biais de la télématique a été privilégiée dans l'ensemble de nos services de sécurité en Amérique du Nord, ce qui permet d'identifier et de mettre en place immédiatement des améliorations qui réduisent nos émissions directes sans perturber les services aux clients.



Émissions de carbone du parc automobile



Nous avons calculé les émissions de carbone de notre flotte de véhicules pour la troisième année, ce qui nous permet de mieux comprendre l'ampleur de son impact sur l'environnement. L'évolution de ces émissions directes est restée relativement stable au cours des trois dernières années malgré notre croissance significative. L'intensité carbonique de notre parc automobile reflète une bonne gestion de ces opérations, puisque cette mesure a connu des améliorations constantes d'une année à l'autre.

	Exercice 2023	Exercice 2022	Exercice 2021
Intensité carbone des opérations de la flotte de véhicules (tonnes par 1 M\$ de revenus CAD)	21,6	26,2	29,2
Émissions de CO ₂ provenant de l'exploitation du parc automobile (tonnes)	113 725	106 555	108 489*

* Révisé depuis le rapport de développement durable de 2021 en raison d'une surdéclaration.

Alors que nous continuons à mettre en place les éléments constitutifs de notre cadre environnemental et à obtenir une évaluation précise de notre empreinte, l'évolution de nos indicateurs clés de performance nous permettra d'évaluer notre rendement de manière quantifiable et de fixer et d'atteindre nos objectifs et nos cibles. Ces actions sont cruciales pour soutenir notre engagement à prendre en charge notre empreinte environnementale, à agir de manière responsable et à créer une valeur durable pour toutes nos parties prenantes.

Tout en continuant à surveiller nos émissions actuelles, nous prenons également des mesures pour réduire les émissions directes liées à notre flotte. Nous sommes soucieux de nos décisions dans la sélection des véhicules, en choisissant des véhicules qui consomment peu ou pas de carburant, et en veillant à ce que la planification des itinéraires soit optimisée.

Risques et opportunités sur le plan environnemental



Comme nous l'avons indiqué dans la section sur la matérialité et les priorités ESG de GardaWorld, nous avons procédé à une évaluation approfondie afin d'identifier les risques et les opportunités liés au développement durable les plus importants pour l'entreprise. Bien entendu, cela inclut les risques liés aux changements climatiques.

Cette section du rapport traite de la viabilité de notre modèle d'entreprise et donne un aperçu des moyens mis en œuvre pour atténuer ces risques et s'y adapter, afin de réduire leur probabilité d'occurrence et de minimiser les effets négatifs sur l'entreprise. Ces risques et opportunités sont continuellement évalués et, le cas échéant, mis à jour, par l'intermédiaire du groupe de travail sur la gestion de l'environnement, et ce, dans l'ensemble de nos activités mondiales.

Nous continuons de surveiller l'évolution des risques, des cadres, des mécanismes et des réglementations liés au développement durable et d'aligner nos rapports sur ceux-ci, en fonction de nos activités et conformément à la réglementation applicable. Nous cherchons également à aligner de plus en plus l'approche globale de notre divulgation sur les principes des normes de reddition de comptes reconnues internationalement et continuons à suivre l'adoption et le développement d'initiatives mondiales en matière de développement durable, y compris les normes de l'*International Sustainability Standards Board (ISSB)* et les exigences de la *Task Force on Climate-related Financial Disclosures*.

Risque identifié	Comment il est traité
Augmentation de la fréquence des phénomènes météorologiques violents perturbant les activités quotidiennes de l'entreprise	<ul style="list-style-type: none"> Mise en place et vérification régulière de multiples mesures d'atténuation des risques et de plans d'action opérationnels afin d'assurer la continuité de nos propres activités, en particulier en ce qui concerne les phénomènes météorologiques violents. Retour sur les « enseignements retenus » intégrés dans le programme de gestion des risques afin de bâtir la résilience future.
Perturbation de la chaîne d'approvisionnement, plus particulièrement en ce qui concerne l'offre et les fluctuations du prix du pétrole	<ul style="list-style-type: none"> Transition vers des véhicules plus légers/plus économes en carburant et évaluation des possibilités de convertir les véhicules de la flotte à des alternatives électriques lorsque c'est possible. Intégration de nouvelles solutions d'optimisation de l'écosystème numérique réduisant le besoin de transport physique traditionnel des espèces. Lorsque nécessaire, notamment pour les infrastructures informatiques critiques, nous avons assuré des redondances appropriées chez les fournisseurs externes.
Risques liés à la réputation (positionnement concurrentiel sur le marché, image de marque et perception de l'entreprise par les parties prenantes)	<ul style="list-style-type: none"> Mise en place à l'échelle de l'entreprise de politiques formelles relatives au développement durable et renforcement des processus de surveillance des données liées au climat. Renforcement de la gouvernance et de l'évaluation des risques et des opportunités liés au climat, combiné à l'expansion de la publication d'informations sur le climat par le biais du CDP en 2024.

Groupe de travail sur la gestion de l'environnement



Un groupe de travail sur la gestion environnementale à l'échelle de l'entreprise a été mis en place au cours de l'exercice 2023. Composé de parties prenantes internes essentielles provenant de toutes nos unités d'affaires, il vise à assurer une cohérence dans le développement, la coordination et l'intégration du cadre de gestion environnementale, tout en permettant la prise en charge opérationnelle des exigences régionales, du contexte réglementaire et des attentes.

Ce groupe de travail permet de fixer notre alignement sur les engagements de notre politique environnementale mondiale, crée une vision prospective pour identifier les risques et les opportunités liés au climat qui peuvent avoir un impact sur nos opérations et met en œuvre des initiatives pour atténuer nos impacts environnementaux.





Index des rapports

Les références ci-dessous sont basées sur les normes en vigueur au moment de la rédaction du rapport. Bien que ce tableau ne prétende pas être conforme à aucun cadre de référence externe, il renvoie aux normes générales.

Pilier stratégique	Mesures	ODD DE L'ONU	GRI	SASB	Référence de page
Sécurité et confiance	TRIR	ODD de l'ONU 3, 8	—	TR-RO-320a.1	56
	LTIR	ODD de l'ONU 3, 8	GRI 403	TR-MT-320a.1	56
	Pays dotés d'un comité national de santé et sécurité	ODD de l'ONU 3, 8	GRI 403	—	55
	Accidents de la route / 100 000 KM	ODD de l'ONU 3, 8	—	—	58
	Véhicules équipés de logiciels intelligents	ODD de l'ONU 3, 8	—	TR-AU-250a.1	58
Personnes et communautés	Contrats avec les fournisseurs comportant des clauses relatives aux droits de la personne	ODD de l'ONU 8	GRI 414	CG-AA-430b.1	33–34
	Évaluations de la diligence raisonnable de la chaîne d'approvisionnement	ODD de l'ONU 8	GRI 414	CG-AA-430b.1	34
	Pourcentage d'employés couverts par une convention collective	ODD de l'ONU 8, 10	GRI 407	—	36
	Composition de la main-d'œuvre	ODD de l'ONU 5, 10	GRI 405	SV-PS-330a.1	39
	Pourcentage de gestionnaires recrutés au sein de la communauté locale	ODD de l'ONU 10	GRI 202-2	—	50
	Causes caritatives et communautés locales	ODD de l'ONU 10	—	—	46–47, 50–51
Impact sur l'environnement	Émissions de type 1	ODD de l'ONU 13	GRI 305-1	TR-RO-110a.1	69

Définitions

Mesure	Méthodologie
TRIR (Taux total d'incidents enregistrables)	Nombre total d'incidents enregistrables × 200 000 / total des heures travaillées par tous les employés au cours de l'année visée.
LTIR (Taux d'accidents avec arrêt de travail)	Nombre total d'accidents avec arrêt de travail × 200 000 / total des heures travaillées par tous les employés pendant l'année visée.
Pays disposant d'un comité national SST	Nombre total de comités de santé et sécurité. La couverture est exprimée en pourcentage de comités de santé et de sécurité spécifiques aux unités d'affaires dans nos pays d'opération.
Accidents de la route / 100 000 km	(Nombre total d'accidents de la route / nombre total de kilomètres parcourus) × 100 000.
Nombre total d'heures de formation sur la sécurité des transports	Nombre total d'heures de formation sur la sécurité des transports pour l'ensemble des employés et des sous-traitants.
Pourcentage de véhicules équipés de logiciels intelligents	Pourcentage de véhicules qui sont équipés de logiciels intelligents dans le parc automobile.
Couverture du programme d'aide aux employés	Nombre total d'employés ayant accès à un programme d'aide × 100 / nombre total d'employés.
Pourcentage d'employés couverts par une convention collective	Nombre total d'employés couverts par une convention collective en pourcentage du total des employés.
Composition du personnel par genre / sexe	La composition du personnel par sexe est ventilée pour montrer la diversité des genres dans le personnel (gestionnaires, personnel de bureau et de soutien et travailleurs de première ligne).
Pourcentage de contrats de fournisseurs comportant des clauses relatives aux droits de la personne	(Nombre total de contrats de fournisseurs comportant des dispositions relatives aux droits de la personne / nombre total de contrats de fournisseurs) × 100.
Nombre d'évaluations de diligence raisonnable de la chaîne d'approvisionnement	Nombre total d'évaluations de diligence raisonnable de la chaîne d'approvisionnement réalisées dans le cadre du rapport.
Actions caritatives et communautés locales	Montant total réinvesti dans des actions caritatives et dans les communautés locales (CAD).
Pourcentage de gestionnaires expatriés opérant dans un pays étranger	(Nombre total de gestionnaires internationaux expatriés / nombre total de gestionnaires) × 100.
Émissions du parc automobile	Des données internes sur le carburant ont été utilisées pour calculer les émissions générées par les transports dans le cadre de nos activités. Les émissions ont été calculées conformément au protocole GHG.

Chiffres clés

Sécurité et confiance

Santé et sécurité au travail

	Exercice 2023	Exercice 2022	Exercice 2021
Taux d'incidents enregistrables	1,22	1,25	1,41
Taux d'accidents avec arrêt de travail	0,80	0,74	0,62
Pays disposant d'un comité national de santé et sécurité (couverture)	71 %	73 %	85 %

Sécurité dans les transports

	Exercice 2023	Exercice 2022	Exercice 2021
Accidents de la route/100 000 km	0,65	0,63	0,41
Véhicules équipés de logiciels intelligents (pourcentage)	92,8 %	79,1 %	77,8 %

CHIFFRES CLÉS

Personnes et communautés

Droits de la personne et chaîne d'approvisionnement

	Exercice 2023	Exercice 2022	Exercice 2021
Contrats de fournisseurs comportant des clauses relatives aux droits de la personne	89,5 %	96,3 %	71,9 %
Évaluations de diligence raisonnable de la chaîne d'approvisionnement	933	768	1 476
Employés couverts par une convention collective	47,63 %	27,85 %*	36,51 %

* Seules des données partielles sont disponibles pour l'exercice 2022.

Composition de la main-d'œuvre

	Exercice 2023			Exercice 2022			Exercice 2021		
	Homme	Femme	Non spécifié	Homme	Femme	Non spécifié	Homme	Femme	Non spécifié
Total des employés	74,6 %	25,1 %	0,3 %	77,20 %	22,10 %	0,70 %	76,6 %	22,7 %	0,7 %
Gestionnaires	69,8 %	28,4 %	1,8 %	81,90 %	17,30 %	0,80 %	82,0 %	17,2 %	0,8 %
Personnel de bureau et de soutien	62,4 %	36,5 %	1,1 %	60,60 %	36,60 %	2,80 %	62,0 %	36,8 %	1,2 %
Travailleurs de première ligne	75,1 %	24,6 %	0,3 %	77,60 %	21,80 %	0,60 %	76,8 %	22,5 %	0,7 %

	Exercice 2023	Exercice 2022	Exercice 2021
Pourcentage de gestionnaires recrutés au sein de la communauté locale	90,27 %	94,34 %	92,33 %

CHIFFRES CLÉS

Impact sur l'environnement

Émissions de CO₂ du parc automobile

	Exercice 2023	Exercice 2022	Exercice 2021
Émissions de CO ₂ provenant des opérations de la flotte (tonnes)	113 725	106 555	108 489*
Intensité carbone des opérations de la flotte (tonnes de CO ₂ pour 1 M\$ de revenus en CAD)	21 595	26 159	29 158

* Révisé depuis le rapport sur le développement durable de 2021 en raison d'une surdéclaration.

