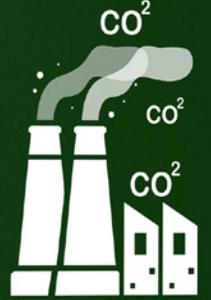


**RAPPORT
ANNUEL DE LA**
responsabilité sociale
des entreprises
2023-2024





CO₂
NEUTRAL
O=C=O



BIENVENUE.

Bienvenue dans le rapport annuel 2023/2024 de Services d'Entretien Bee-Clean sur la responsabilité sociale des entreprises (RSE). Nous sommes fiers de partager avec vous nos progrès et nos réalisations dans notre parcours de durabilité. Dans ce rapport, vous trouverez un aperçu de notre stratégie et de nos initiatives en matière de RSE, ainsi que de nos efforts pour réduire notre impact environnemental, contribuer à la société et créer de la valeur pour nos parties prenantes.

Nous espérons que ce rapport fournira des informations précieuses sur notre engagement en matière de responsabilité sociale et sur les efforts que nous déployons pour construire un avenir durable.



NOTRE RAPPORT ANNUEL SUR LA RSE.

CE QU'IL Y A À L'INTÉRIEUR

Message de bienvenue	4
Ce que nous faisons	5
Faits marquants 2023-2024	6
Mission/Vision/Valeurs	7
Nos objectifs RSE	8
Certifications	9
GRI Standards	10
Matrice de matérialité	11

GOVERNANCE 12

Processus décisionnel et comités	13
Confidentialité et sécurité des données	14
Approvisionnement durable	15-16

ENVIRONNEMENT 17

Politique et principes	18
Objectifs à long terme	19
Émissions de GES	19-21
Gestion des déchets	21
Gestion de l'eau	21

SOCIALE 22

Diversité, équité et inclusion	23
Santé et sécurité	23-28
Formation et éducation	28
Communautés locales	29
Partenariats autochtones et engagement communautaire	30

Annexe

Tableau de bord de la norme GRI	31-32
Fixer des attentes élevées	33
Annexe sur la santé et la sécurité	34-35

MESSAGE DE NOTRE ÉQUIPE DIRIGEANTE



J'ai le plaisir de présenter, au nom de notre équipe de direction, le rapport actualisé de Services d'Entretien Bee-Clean (Bee-Clean) sur la responsabilité sociale des entreprises (RSE) pour la période 2023/24. En tant qu'entreprise engagée à avoir un impact positif sur les communautés où nous opérons, nous pensons qu'il est important d'être transparent sur nos performances sociales et environnementales.

Alors que nous achevons notre RSE 2023/24 à l'été 2024, une grande partie du Canada subit des incendies de forêt dramatiques ou est accablée par leur fumée. Ces événements soulignent le besoin urgent de changement au sein de notre entreprise afin de réduire notre empreinte carbone globale. Collectivement, nous structurons activement notre gouvernance pour soutenir et permettre à notre personnel et à nos communautés d'agir dans leurs actions qui ont un impact sur notre l'environnement.

Ce rapport vous donnera un aperçu de notre stratégie et de nos initiatives en matière de RSE, ainsi que des progrès accomplis dans la réalisation de nos objectifs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG). Nous avons réalisé des progrès considérables dans la mise en œuvre d'objectifs de réduction, l'application des normes de la Global Reporting Initiative (GRI) et l'ajout de sources d'énergie renouvelables. Nous avons également fait des progrès considérables dans l'amélioration des achats durables, de l'efficacité énergétique, de l'évaluation de l'engagement des employés et de la responsabilité sociale. Nous sommes fiers de partager nos réalisations avec vous.

Chez Bee-Clean, nous reconnaissons l'importance d'être un membre actif et responsable de nos communautés. Nous pensons que notre succès se mesure à l'aune de nos performances commerciales et de nos contributions à nos communautés ainsi qu'à l'environnement. C'est pourquoi nous nous engageons à améliorer continuellement nos pratiques en matière de développement durable et à favoriser une culture d'engagement social et de responsabilité dans l'ensemble de notre organisation.

L'une de nos principales initiatives en matière de développement durable, à savoir l'installation et la mise en service de panneaux solaires dans notre bureau d'Edmonton, a été achevée en 2024.

Ce projet réduit nos émissions et témoigne de notre engagement en faveur de la gestion de l'environnement. Nous étudions également les possibilités de rénover nos bureaux de Victoria et de Vancouver, en mettant l'accent sur l'amélioration de leur performance environnementale.

Depuis notre dernier rapport sur la RSE, nous avons réalisé le rapport InStep sur les émissions de GES au niveau national, ce qui a permis d'améliorer la visibilité et la transparence de l'impact de nos activités. Dans le cadre de l'amélioration de nos rapports, nous avons également soumis notre deuxième rapport EcoVadis, une plateforme mondialement reconnue pour évaluer la responsabilité sociale des entreprises et nous aider à améliorer l'impact de nos activités.

À la fin de l'année 2023, Bee-Clean a eu le plaisir de conclure un partenariat avec la nation sioux Alexis Nakota, Caucapen (Bee)-Clean. Ce partenariat s'inscrit dans la continuité de notre travail de soutien aux appels à la Vérité et Réconciliation. Nous pensons que ce partenariat s'appuie sur le succès que Bee-Clean a connu dans tout le Canada auprès des entreprises autochtones et qu'il continuera à jouer un rôle dans la réconciliation économique, et que la pleine participation des Canadiens autochtones à notre économie soutiendra davantage les objectifs de Vérité et Réconciliation.

Nous tenons à remercier nos employés, nos clients et nos partenaires pour leur soutien continu à nos efforts en matière d'ESG. Ensemble, nous pouvons avoir un impact positif et créer un avenir durable pour les générations à venir.



Rob Scott

Vice-président exécutif de Bee-Clean Ouest,
président de l'équipe de direction RSE

Services d'Entretien Bee-Clean

CE QUE NOUS FAISONS

24 heures sur 24, 365 jours par année, notre métier est de prendre soin du vôtre.



En 1967, Bee-Clean est née de la vision que nous pouvions créer un véritable leader national dans les services de nettoyage commercial. Nous disposons de 21 succursales principales et les sièges sociaux de Bee-Clean sont situés à Edmonton, Alberta (Ouest du Canada) et à Winnipeg, Manitoba (Est du Canada). Ces dernières années, Bee-Clean est devenue une entreprise internationale avec des bureaux et des filiales au Portugal et en Chine. Heritage Building Maintenance représente nos opérations aux États-Unis, à partir de Des Moines, dans l'Iowa.

Nos services, fournis par nos 15 000 membres d'équipe d'un bout à l'autre du pays, comprennent, entre autres, les services suivants :

- Services professionnels de nettoyage
- Services de portier de jour et de matrone
- Évaluation des installations : définir la portée, les besoins en matière d'entretien, de nettoyage et de restauration
- Nettoyage et remise en état des sols et des tapis
- Entretien extérieur des bâtiments, y compris le balayage des stationnements et l'aménagement paysager
- Nettoyage après la construction et lors d'occasions spéciales

Ces services sont fournis dans tous les secteurs, y compris :

- Aéroports
- Écoles et campus post-secondaires
- Tours commerciales et espaces de bureaux
- Banques et institutions financières
- Établissements de soins de santé
- Installations industrielles
- Sites de vente au détail et centres commerciaux

- Espaces de recherche et de technologie
- Services de transport, y compris les transports en commun et les centres de transit
- Lieux de divertissement/événements spéciaux et centres de conférence
- Musées et bibliothèques
- Et plus encore.

**ÉTABLIE EN
1967**

L'un des principaux avantages de travailler dans autant d'endroits différents est que nous avons acquis une grande richesse de connaissances et d'expériences. Cela signifie que nous pouvons anticiper et résoudre tous les problèmes qui peuvent se poser et garantir à nos clients la meilleure qualité de service possible. Par exemple, nous savons que le nettoyage d'un aéroport nécessite une approche différente de celle d'un stade ou d'un centre de congrès, et nous pouvons appliquer notre expertise pour fournir les solutions de nettoyage les plus efficaces à chaque client.

Nous apprenons et adaptions constamment nos services pour répondre aux besoins changeants de chaque secteur, et nous sommes toujours à la recherche de moyens d'améliorer nos processus et procédures tout en nous alignant sur notre mission, notre vision et nos valeurs.



FAITS MARQUANTS 2023/2024

ENVIRONNEMENT

20% Réduction des GES d'ici à 2030

17.66 TCO_{2E} Économisé par les **panneaux solaires** de notre bureau d'Edmonton

80% Acheter local (fournisseurs basés au Canada)



SOCIALE

\$30,000 Bourses d'études et soutien à l'éducation pour les employés et leurs familles

39.7% Les **minorités visibles** sur le lieu de travail

2.07 Total Fréquence des incidents enregistrables



GOVERNANCE

2 Nouvelles politiques : code d'éthique et marchés publics durables

2 Adoption de **nouveaux objectifs de développement durable**

15 Les **normes GRI** intégrées dans notre stratégie



MISSION, VISION, VALEURS

Déclaration de mission

Fournir à nos clients des services de nettoyage d'installations et des services connexes d'une valeur exceptionnelle, en mettant l'accent sur la sécurité, la qualité, l'innovation et le service à la clientèle. Nos efforts contribueront à la qualité de vie au sein des installations de nos clients et seront accomplis avec fierté, professionnalisme et intégrité.

Valeurs

Nous sommes guidés par des valeurs familiales respectueuses :

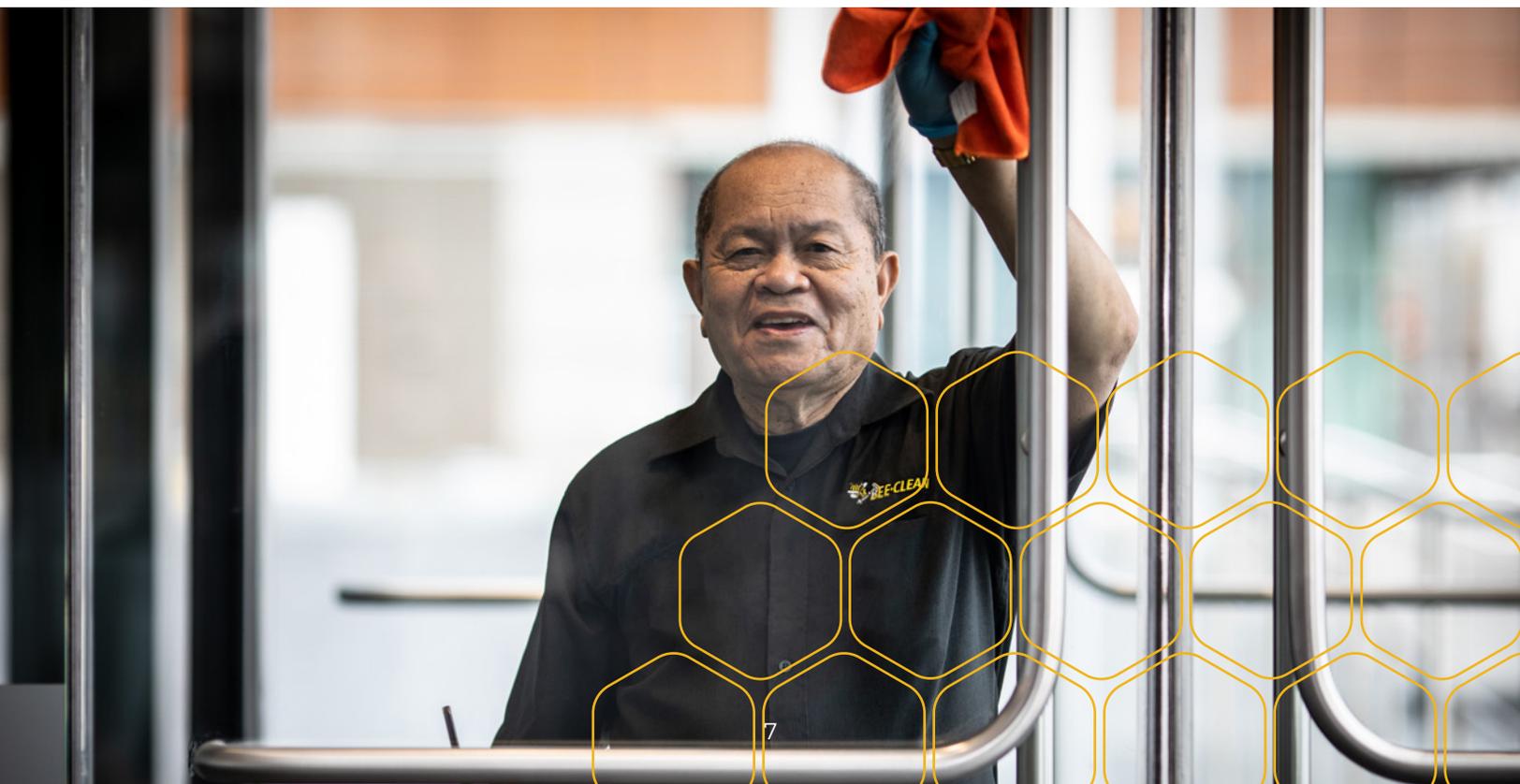
- Nous faisons de la sûreté et de la sécurité une priorité.
- Nous donnons le meilleur de nous-mêmes avec honnêteté et intégrité.
- Nous nous engageons à respecter les normes les plus élevées en matière de comportement professionnel et éthique.
- Nous communiquons de manière ouverte, collaborative et positive.
- Nous établissons des relations solides et productives basées sur la confiance et la coopération.
- Nous prenons soin de nos communautés et de l'environnement et les respectons.
- Nous traitons chacun avec respect et dignité.

Vision

Être le leader incontesté du marché international en mettant l'accent sur la sécurité, la responsabilité sociale et la durabilité. Nos précieux clients nous considéreront également comme un prestataire de services fiable et innovant, utilisant les meilleures pratiques et des produits de première qualité. Nous serons guidés par des valeurs familiales respectueuses et nous nous soucierons de notre personnel, de l'environnement et des communautés que nous servons.

Déclaration de durabilité

Bee-Clean a pour mission de soutenir et de préserver la santé et le bien-être de ses clients, de son personnel, des communautés et de l'environnement.



OBJECTIFS DU DÉVELOPPEMENT DURABLE

L'Agenda 2030 pour le développement durable, adopté par tous les États membres de l'ONU en 2015, offre un cadre unifié pour parvenir à la paix et à la prospérité tant pour les personnes que pour la planète, aujourd'hui et à l'avenir. Nous reconnaissons qu'il s'agit là d'objectifs nobles qui peuvent avoir un impact drastique sur le monde qui nous entoure et créer un changement positif.

En 2021/2022, Bee-Clean a adopté cinq des 17 objectifs possibles des Nations Unies dans le cadre de ses objectifs et buts pour l'avenir. En 2024, nous avons ajouté deux nouveaux objectifs. Nous reconnaissons que beaucoup de nos activités ont des impacts environnementaux et sociaux qui ont le potentiel d'être significatifs. Ces sept objectifs ont façonné nos activités depuis le dernier rapport sur la RSE et donnent le ton de ce sur quoi nous voulons travailler au cours des prochaines années pour faire notre part en tant qu'entreprise investie dans l'amélioration de nos communautés. Bee-Clean s'engage à définir, promouvoir et réaliser des mouvements, des pratiques et des objectifs sociaux et environnementaux. Voici comment nous prévoyons d'intégrer ces objectifs dans nos activités :

3



BONNE SANTÉ ET BIEN-ÊTRE :

Nous accordons la priorité à la santé et au bien-être de nos employés en leur proposant une assurance maladie complète, des programmes de bien-être et un environnement de travail sûr.

4



UNE ÉDUCATION DE QUALITÉ : L'éducation est essentielle à l'épanouissement personnel et au développement de la société. Nous soutenons des initiatives éducatives dans nos communautés, notamment des bourses d'études, des programmes de mentorat et des partenariats avec des écoles et des universités. Au sein de notre entreprise, nous offrons à nos employés des possibilités de formation continue afin d'améliorer leurs compétences et leurs connaissances.

6



EAU POTABLE ET ASSAINISSEMENT : L'accès à l'eau potable est un droit humain fondamental. Nous nous engageons à réduire notre consommation d'eau et pollution en mettant en œuvre des pratiques de gestion durable de l'eau dans le cadre de nos activités.

8



TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE : Nous croyons en des pratiques de travail équitables et offrons à nos employés des salaires et des avantages équitables, ainsi que des possibilités d'avancement. Nous donnons la priorité à la diversité, à l'équité et à l'inclusion dans nos pratiques de recrutement et favorisons une culture de travail positive où chacun se sent valorisé et respecté.

11



VILLES ET COMMUNAUTÉS DURABLES :

Alors que l'urbanisation continue d'augmenter, nous reconnaissons l'importance de créer des villes durables. Nous investissons dans des technologies et des initiatives qui réduisent les émissions de carbone.

12



CONSOMMATION ET PRODUCTION RESPONSABLES : Nous encourageons une consommation responsable en proposant des produits respectueux de l'environnement, en réduisant les déchets et en encourageant le recyclage et la réutilisation. Nous sensibilisons nos clients à l'importance de faire des choix durables et leur fournissons les informations nécessaires pour qu'ils puissent prendre des décisions d'achat éclairées.

13



ACTION POUR LE CLIMAT : Le changement climatique est l'un des plus grands défis de notre époque, et nous nous engageons à prendre des mesures pour en atténuer les effets. Nous fixons des objectifs ambitieux de réduction des émissions de carbone, investissons dans les sources d'énergie renouvelables et soutenons les initiatives qui favorisent la résilience et l'adaptation au changement climatique.

Afin d'intégrer l'adoption de ces objectifs dans nos activités, nous avons entamé un processus avec EcoVadis. Il s'agit d'une plateforme mondiale d'évaluation de la durabilité qui évalue les performances environnementales, sociales et de gouvernance (ESG) des entreprises en leur attribuant une note basée sur différents critères de développement durable. Cette évaluation nous permet d'évaluer nos performances en matière de développement durable et d'identifier les domaines à améliorer, en vue d'avoir un impact sur les sept objectifs de développement durable que nous avons choisis.

CERTIFICATION

Bee-Clean est un leader dans le secteur du nettoyage, qui répond constamment aux besoins de ses clients en matière d'environnement et de développement durable. Guidés par la norme ISO 26000, nous avons intégré de manière transparente la responsabilité sociale dans nos valeurs fondamentales et nos pratiques opérationnelles. Cet engagement se reflète dans les normes rigoureuses que nous respectons, dans nos innovations de pointe et dans les certifications que nous avons obtenues :

CIMS-GB avec mention

- La certification CIMS-GB démontre que Bee-Clean fournit des services de qualité, axés sur le client, avec un programme de nettoyage écologique complet basé sur les critères de nettoyage écologique LEED : EB O&M (v4). Bee-Clean a été l'une des premières entreprises de nettoyage au Canada à atteindre les critères CIMS-GB en 2011.
- En 2024, nous avons à nouveau obtenu la certification avec mention, à la suite de l'audit CIMS-GB 2024 qui s'est déroulé à Calgary, Vancouver, Toronto, Ottawa, Belleville et London. Cette certification est valable pour deux ans (juillet 2024-juillet 2026).



CIMS ISSA Certification Expert

- La certification I.C.E. signifie que nos experts peuvent fournir une formation et une consultation aux entreprises concernant la conformité à la norme CIMS en préparation du processus de certification CIMS.



Certifications COR (Colombie-Britannique, Alberta, Manitoba)

- Un programme provincial, une reconnaissance officielle accordée aux organisations qui font preuve d'un haut niveau d'engagement et de conformité en matière de santé et de sécurité au travail.



Innovation Excellence Award

- Programme de nettoyage Bee-Green (Brookfield Johnson Controls) 2014

Carpet and Rug Institute Programme CRI

- Bee-Clean est également certifié dans le programme CRI du Carpet and Rug Institute, membre du Green Building Council et conforme à la norme LEED. Nous nous engageons à acheter des produits conformes à la norme LEED et certifiés par des organismes tels que Green Seal et Eco Logo. En outre, nous avons développé un programme de développement durable et de nettoyage écologique, « Pathways to Green Buildings ».



Lauréat du programme « Canada's Best Managed » (maintenu depuis 2020, Gold Standard)



Ressources et recyclage

Bee-Clean encourage l'achat de produits et de matériaux de nettoyage écologiques. Pour ce faire, nous nous appuyons sur des programmes de certification tiers tels que EPA, Green Seal et EcoLogo afin de déterminer l'origine des sources de fibres entrant dans la composition des produits en papier que nous achetons.



Nos produits répondent aux normes environnementales suivantes :



- Certifié EcoLogo ou Green Seal
- Accréditation FSC (Forest Stewardship Council)
- Fibre recyclée
- Biodégradable
- Conforme aux normes de l'EPA
- Norme de gestion de l'industrie du nettoyage (CIMS) Certification bâtiment vert (ISSA)



Relations avec les populations autochtones

Bee-Clean s'engage à assumer la responsabilité sociale de l'entreprise en mettant l'accent sur les relations avec les populations autochtones. Nous croyons au changement dans la vie réelle et à la réconciliation dans l'action. Bee-Clean est reconnu comme un leader dans la communauté des entreprises autochtones pour ses efforts en matière de relations avec les autochtones. Nous avons obtenu la désignation Gold Progressive Indigenous Relations (PAIR), qui certifie que nous nous engageons à entretenir de solides relations progressives avec les autochtones dans le cadre de toutes nos pratiques commerciales. Bee-Clean participe activement au Conseil canadien pour le commerce autochtone (CCIB). Notre ferme conviction que la réconciliation passe par le développement économique est l'une des nombreuses raisons pour lesquelles Bee-Clean s'est aventuré dans son premier partenariat autochtone en 2012. Depuis lors, nous avons établi des partenariats à travers le Canada avec diverses nations.

NORMES GRI

La « Global Reporting Initiative (GRI) » fournit un cadre permettant aux entreprises de suivre et de rendre compte de leurs efforts en matière de développement durable grâce à des lignes directrices pour la collecte, la vérification et la communication des données ESG. L'adoption de cette norme était une progression naturelle dans nos initiatives de développement durable. En 2024, nous avons choisi d'intégrer 12 des 31 indicateurs, et nous prévoyons d'intégrer progressivement toutes les normes sectorielles recommandées par la GRI dans les années à venir.

Dans la catégorie environnement, nous avons sélectionné 5 indicateurs :

- GRI 302-1 Consommation d'énergie au sein de l'organisation
- GRI 303-3 Prélèvement d'eau
- GRI 305 Émissions (champ d'application 1, 2, 3)
- GRI 306-3 Déchets générés
- GRI 307-1 Non-respect des lois et réglementations environnementales

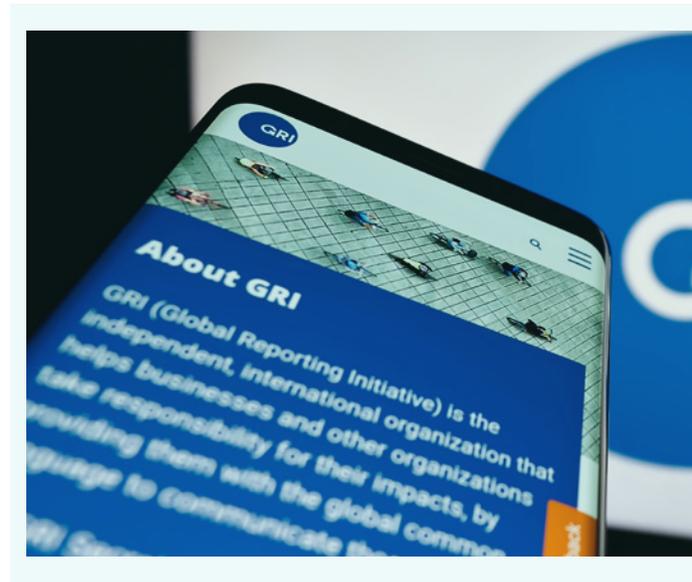
Pour la catégorie sociale, nous identifions également 4 indicateurs :

- GRI 102-8 Emploi détaillé
- GRI 102-41 Salariés couverts par un accord collectif
- GRI 403-9 Santé et sécurité au travail
- GRI 404-1 Nombre moyen d'heures de formation par an et par employé

Pour la catégorie de la gouvernance, nous incluons la divulgation générale et les pratiques d'approvisionnement pour un total de 3 indicateurs :

- GRI 102 Profil de l'organisation
- GRI 204-1 Proportion des dépenses effectuées auprès de fournisseurs locaux
- GRI 308-1 Évaluation environnementale des fournisseurs

Pour plus de détails sur les indicateurs sélectionnés et les résultats pour 2023, veuillez consulter les pages 33-34 de l'annexe. L'intégration des normes GRI dans les rapports RSE permettra à Bee-Clean de communiquer efficacement ses performances en matière de développement durable, de s'aligner sur les meilleures pratiques mondiales et de démontrer son engagement en faveur de pratiques commerciales responsables.



MATRICE DE MATÉRIALITÉ

En 2024, nous avons procédé à une évaluation de la matérialité des parties prenantes de Bee-Clean.

- Interne : Actionnaires et employés
- Externe : Syndicats et clients

L’objectif était d’établir un cadre systématique et transparent pour évaluer, hiérarchiser et traiter les défis et les opportunités en matière de développement durable. Il nous a aidés à identifier les questions clés qui constituent la base de notre stratégie ESG et à concentrer nos efforts sur les questions les plus pertinentes et ayant le plus d’impact, tant à l’interne qu’à l’externe.

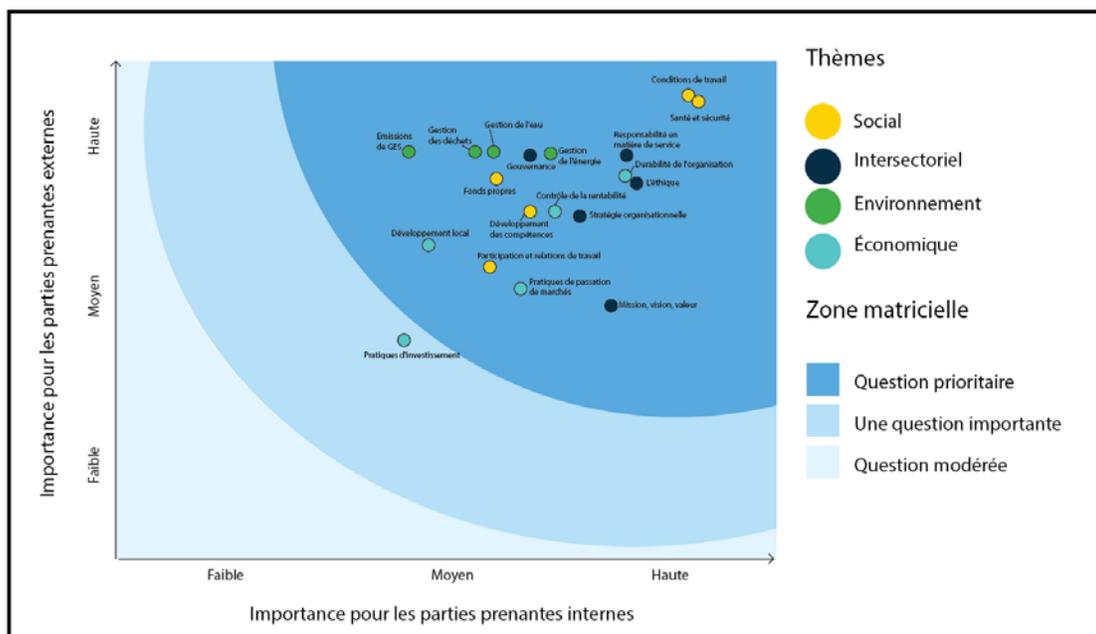
Nous avons mené une enquête exclusivement en Alberta en tant qu’étude pilote, destinée à ouvrir la voie à sa mise en œuvre future dans l’ensemble du Canada. Les employés opérationnels n’ont pas été interrogés, car ils n’ont pas tous accès aux appareils électroniques de Bee-Clean. Cette situation sera corrigée pour les prochaines enquêtes.

Notre évaluation de la matérialité a permis d’identifier 19 sujets ESG importants répartis en 4 thèmes que nous abordons également dans le reste de nos rapports ESG :

- Social
- Intersectoriel
- Environnement
- Économique

Chaque personne interrogée a été invitée à indiquer le degré d’importance qu’elle accordait à ces thèmes dans le cadre de ses activités. Voici un aperçu des résultats de l’enquête. La zone bleu foncé indique les sujets prioritaires pour les parties prenantes internes et externes.

Nous pouvons observer que la principale priorité de toutes nos parties prenantes concerne les conditions de travail, la santé et la sécurité. Afin de répondre à leurs attentes, Bee-Clean a mis l’accent sur ce thème dans ses initiatives ESG depuis le dernier rapport RSE. Par ailleurs, cette matrice nous a permis de constater que le thème de l’environnement apparaît comme une priorité pour les parties prenantes externes. Pour répondre à leurs attentes, nous avons mis en place des actions au cours de l’année 2023-2024 pour améliorer notre impact environnemental. Le tout en lien avec des actions de sensibilisation auprès de nos collaborateurs, afin d’élever l’importance qu’ils accordent à cette thématique, tout comme les parties prenantes externes.





GOVERNANCE

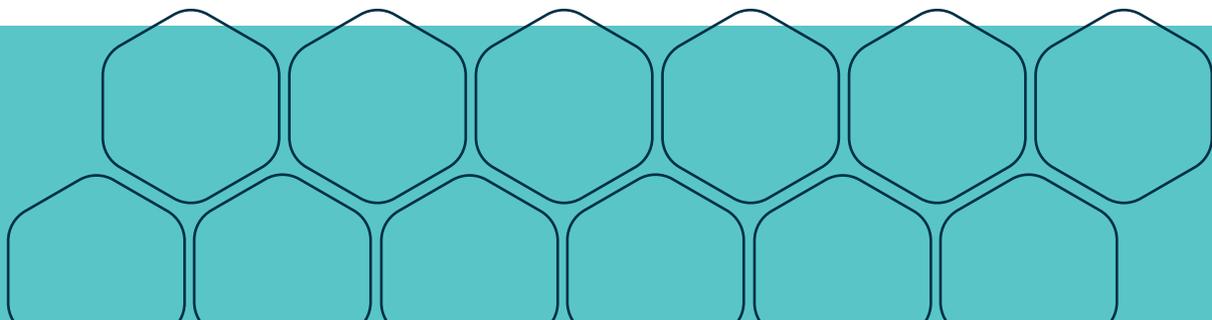
Bee-Clean accorde une grande importance à une gouvernance solide pour favoriser des pratiques commerciales responsables et éthiques. Dans cette section, nous faisons la lumière sur notre engagement en faveur d'un processus décisionnel transparent, de contrôles internes solides et du cadre général qui guide nos initiatives en matière de responsabilité sociale des entreprises (RSE). En appliquant des principes de gouvernance solides, nous visons à renforcer la confiance entre nos parties prenantes et à assurer la croissance durable de notre organisation.

La transparence et la responsabilité sont les piliers de notre structure de gouvernance. Nous maintenons des lignes de communication ouvertes avec nos parties prenantes, en veillant à ce que leurs voix soient entendues et prises en compte dans nos processus décisionnels. Nous avons mis en place des politiques et des procédures complètes qui favorisent le comportement éthique, l'intégrité et le respect des lois et des réglementations en vigueur.

Chez Bee-Clean, nous avons mis en place une politique anticorruption rigoureuse. Cette politique est conçue pour prévenir et traiter tous les cas de pots-de-vin, de fraude et de corruption, en veillant à ce que toutes nos opérations soient menées avec le plus haut niveau d'intégrité.

De plus, nous nous engageons à favoriser la diversité et l'intégration sur le lieu de travail. Un aspect clé de cet engagement est notre objectif de représenter les femmes dans notre équipe de direction. Nous pensons qu'un leadership diversifié conduit à une meilleure prise de décision et à une organisation plus dynamique.

Pour que notre personnel ait accès aux informations les plus exactes et les plus récentes de notre direction et de nos politiques, nous mettons à jour chaque année notre manuel de l'employé. Cela garantit que nos employés sont bien informés des derniers développements et des attentes au sein de l'entreprise.



PROCESSUS DE DÉCISION

Depuis sa création, Bee-Clean a donné la priorité à la prise de décision au niveau local afin de s'assurer que nos opérations sont étroitement alignées sur les besoins uniques des clients et des communautés que nous servons. Notre objectif est de veiller à ce que notre structure de gestion responsabilise les équipes locales, en leur permettant de prendre des décisions adaptées et pertinentes pour leurs marchés et clients spécifiques - nous ne voulons pas que les progrès de nos clients soient freinés par la bureaucratie de l'entreprise. Cette approche favorise une culture organisationnelle dynamique et agile, essentielle à une croissance durable et à l'engagement communautaire. Notre structure de gouvernance est conçue pour permettre aux dirigeants locaux de prendre des décisions qui s'alignent parfaitement sur les objectifs généraux de l'entreprise, garantissant ainsi la cohérence et l'unité de notre orientation stratégique.

Conformément à notre engagement envers les principes ESG, nous intégrons des pratiques durables dans nos processus de prise de décision. Cette démarche s'étend à l'ensemble de notre organisation, des ressources humaines à l'approvisionnement, en passant par les finances et les opérations. En responsabilisant les dirigeants locaux, nous nous assurons que nos initiatives ESG sont mises en œuvre de manière efficace et qu'elles entraînent des changements significatifs tant au niveau local qu'au niveau de l'entreprise.

NOS COMITÉS

Afin d'encourager une progression constante au sein de notre entreprise, nous avons mis en place différents comités qui abordent des thèmes importants pour les activités de Bee-Clean. Ces comités sont des groupes de conseillers et d'employés sur le lieu de travail qui se concentrent sur un objectif commun de partage des connaissances et de changement pour notre organisation.

Conseil consultatif

Notre conseil consultatif apporte une expertise précieuse dans les domaines financier, juridique, des ressources humaines et dans des secteurs spécifiques, ce qui renforce nos connaissances internes. En tirant parti de leurs points de vue, nous soutenons nos parties prenantes et favorisons une culture d'entreprise ancrée dans une planification stratégique bien équilibrée qui soutient les décisions et la mise en œuvre au niveau local.

Comités de santé et de sécurité

Nos comités provinciaux de santé et de sécurité, ainsi que nos comités nationaux, jouent un rôle crucial dans le maintien de notre engagement envers la sécurité de l'entreprise. En favorisant une culture de la sécurité, ils veillent à ce que nos employés rentrent chez eux en toute sécurité chaque jour, protègent les biens de nos clients et soutiennent le bien-être organisationnel de Bee-Clean.

Comité ESG

Notre comité vert, Bee-Green, a commencé par se concentrer sur la réduction de notre empreinte environnementale grâce à des pratiques d'achat durables, telles que la sélection de produits chimiques de nettoyage et de cires pour sols respectueux de l'environnement. Au fil du temps, il s'est transformé en un groupe complet représentant l'ensemble de notre organisation et intégrant désormais des thèmes plus larges de gouvernance et d'engagement social dans

son champ d'action. L'élargissement de notre champ d'application s'est accompagné d'une extension de notre portée à l'ensemble de l'organisation, ce qui a permis d'enrichir nos initiatives et d'obtenir un impact significatif. Cette évolution reflète notre engagement en faveur d'un développement durable global, intégrant les considérations ESG dans notre stratégie d'entreprise.

Comités opérationnels

Nos comités d'opérations de nettoyage au niveau du marché servent de canaux essentiels pour communiquer les initiatives stratégiques de l'entreprise, en veillant à ce que nos objectifs soient diffusés et compris de manière efficace. Ces comités permettent de prendre des décisions au niveau local, ce qui permet une adaptation rapide aux avancées technologiques et une meilleure connaissance du marché. Cette structure garantit que nos opérations restent souples, innovantes et étroitement alignées sur la stratégie de l'entreprise et les besoins du marché local. Ces comités locaux servent de modèle à notre comité national des opérations, où les besoins des clients nationaux couvrant de vastes zones géographiques peuvent être pris en charge.

Comité des finances

Nos chefs d'équipe financière s'adressent aux responsables des marchés locaux pour les tenir informés des tendances commerciales, tant au niveau local qu'à l'échelle de l'organisation, en leur fournissant des informations financières cruciales. Ces tendances sont également prises en compte lors des réunions de direction régionales, afin de fournir des orientations générales. Alors que la finance sert d'indicateur plutôt que de moteur, les besoins de nos clients doivent rester la force principale qui guide notre prise de décision.

NOS DONNÉES ET SÉCURITÉ

Cybersécurité et protection des données

Chez Bee-Clean Building Maintenance, nous reconnaissons qu'une cybersécurité et une protection des données robustes sont essentielles pour conserver la confiance de nos clients, employés et partenaires. En tant que plus grand fournisseur de services de conciergerie au Canada, notre engagement va au-delà de la propreté physique pour assurer la sécurité et l'intégrité des informations qui nous sont confiées.

Gouvernance et leadership

Notre cadre de cybersécurité est supervisé par nos vice-présidents des technologies de l'information, qui relèvent directement de l'équipe de direction. Cette structure garantit que la protection des données et la cybersécurité restent au cœur de nos processus décisionnels stratégiques.

Mesures de protection des données

Nous avons mis en place des politiques complètes de protection des données qui régissent la collecte, le stockage et le traitement des informations personnelles et sensibles. Ces politiques sont conçues pour se conformer aux lois et réglementations applicables en matière de protection de la vie privée, garantissant que toutes les données sont traitées avec le plus grand soin et la plus grande confidentialité.

Formation et sensibilisation des employés

Conscients que les facteurs humains jouent un rôle essentiel dans la cybersécurité, nous proposons à nos employés des formations sur les bonnes pratiques en matière de protection des données, la sensibilisation à l'hameçonnage et l'importance de conserver des mots de passe forts et uniques. Cette approche proactive favorise une culture de sensibilisation à la sécurité à tous les niveaux de l'organisation.



Notre équipe Innovation & Technologie de l'Ouest canadien s'est réunie en avril 2024 pour discuter des derniers développements en matière de simplification et d'innovation pour notre personnel de première ligne.

Réponse aux incidents et amélioration continue

En cas de violation de données ou d'incident de sécurité, notre plan d'intervention est conçu pour traiter et atténuer rapidement les impacts potentiels. Nous effectuons régulièrement des audits et des évaluations de nos mesures de cybersécurité, ce qui nous permet de nous adapter aux menaces émergentes et d'améliorer continuellement notre posture de sécurité.

Grâce à ces initiatives, Bee-Clean démontre un engagement sans faille en faveur de la cybersécurité et de la protection des données, garantissant ainsi que nous maintenons la confiance que nos parties prenantes nous accordent.

ACHATS DURABLES

Bee-Clean s'est engagé à long terme à fournir ses services à ses clients d'une manière très efficace et efficiente qui soutient les valeurs et les pratiques commerciales de l'entreprise.

Afin de s'assurer que nos partenaires et notre personnel connaissent et soutiennent nos valeurs et nos pratiques commerciales lors de l'achat de biens et de services, Bee-Clean a élaboré en 2022 une politique d'approvisionnement durable. Ce document décrit les exigences et les procédures à suivre lors de la sélection d'un partenaire commercial, ainsi que les responsabilités des deux parties pendant la durée de l'accord. Nous avons revu notre politique d'approvisionnement durable afin de l'aligner sur nos nouveaux objectifs de développement durable et de développer des principes pour guider nos achats. En outre, pour renforcer la durabilité tout au long de la chaîne d'approvisionnement, nous avons introduit un code de conduite des fournisseurs en conjonction avec une évaluation des risques de nos fournisseurs.

De cette manière, les partenaires de Bee-Clean s'engagent à respecter le même niveau élevé de responsabilité sociale, de durabilité et d'innovation que Bee-Clean.

PRINCIPES DE L'APPROVISIONNEMENT DURABLE

Afin d'améliorer notre politique d'approvisionnement durable, nous avons introduit des critères ESG dans le choix de nos fournisseurs. Pour chacun de ses achats, Bee-Clean souhaite favoriser les fournisseurs qui s'engagent activement dans des pratiques durables, telles que la réduction de leur empreinte carbone, l'amélioration des conditions de travail, la transparence de leurs efforts, etc. Nous entendons soutenir les principes suivants :

1. Utiliser principalement des fournisseurs et des partenaires qui respectent ou dépassent les exigences des lois et réglementations en vigueur ;
2. Favoriser les fournisseurs qui ont mis en place un système de gestion de l'environnement, qui disposent d'une certification environnementale ou qui ont adopté des mesures de protection de l'environnement ;
3. Privilégier les fournisseurs qui adoptent des politiques de gestion des ressources humaines avant-gardistes, qui font preuve de respect à l'égard de leurs employés et qui s'engagent de manière responsable auprès des communautés dans lesquelles ils opèrent ;
4. Choisir des équipements économes en énergie et/ou en eau. Les entretenir régulièrement pour optimiser leur efficacité et prolonger leur durée de vie ;
5. Privilégier les fournisseurs qui proposent des produits de nettoyage respectueux de l'environnement, ayant un faible impact sur la santé humaine et les écosystèmes (c'est-à-dire les produits certifiés EcoLogo) ;
6. Privilégier les produits et emballages éco-conçus et durables ;
7. Donner la priorité aux fournisseurs ayant une politique de gestion des déchets responsable ;
8. Encourager les fournisseurs issus de la communauté autochtone ;
9. Privilégier l'achat de produits proches du lieu de consommation ;
10. Encourager les fournisseurs à évaluer leur responsabilité sociale d'entreprise et à obtenir un badge ou une médaille EcoVadis ;
11. Payer un prix juste pour les biens et les services ;
12. Évaluer les offres et les propositions soumises par les fournisseurs potentiels en tenant compte des critères de qualité, de performance et de durabilité.

Suite à la page suivante

Des objectifs et des indicateurs clés de performance ont été fixés pour les principes d'approvisionnement durable, afin d'assurer le suivi et l'amélioration de notre politique d'approvisionnement durable. En particulier, environ 80 % des achats ont été effectués auprès de fournisseurs locaux en 2023.

ACTIONS MISES EN ŒUVRE

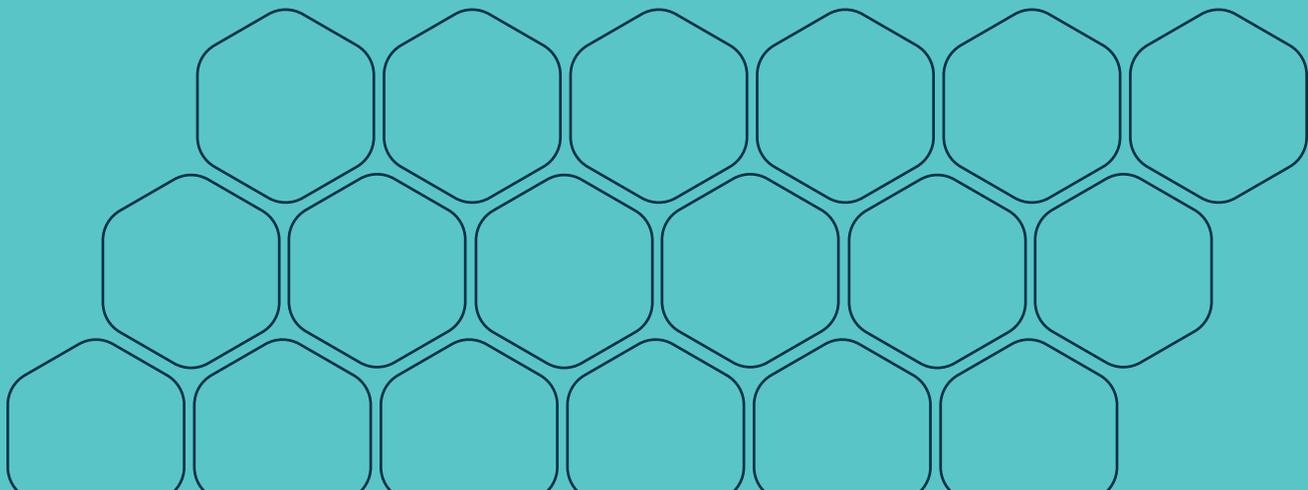
Le gouvernement canadien a promulgué la loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement (projet de loi S-211). Bien que cette loi ne nous concerne pas directement, nous accordons une grande importance aux conditions de travail, tant pour notre entreprise que pour nos parties prenantes. C'est pourquoi nous avons choisi d'aligner nos pratiques sur les normes de la loi. Notre objectif est d'être leader non seulement dans notre secteur, mais aussi dans le respect des pratiques éthiques tout au long de notre chaîne d'approvisionnement.

Pour ce faire, nous avons mis en place un code de conduite des fournisseurs qui exige d'eux qu'ils agissent de manière professionnelle et éthique. Nous exigeons de nos fournisseurs - y compris les fabricants, les vendeurs et les autres prestataires de services - qu'ils respectent les mêmes normes que les nôtres. Notre objectif est que 100 % de nos fournisseurs signent le code de conduite des fournisseurs d'ici à la fin de 2024. À ce jour, 95 % de nos fournisseurs ont signé le code de conduite des fournisseurs. Entre-temps, nous avons procédé à une évaluation des risques liés aux fournisseurs avec l'aide d'une société externe afin de les identifier et de les traiter au sein de notre chaîne d'approvisionnement.

ACTIONS À ENTREPRENDRE

2024 marque la première année d'intégration des critères ESG dans nos pratiques d'achat. Dans les années à venir, nous nous efforcerons d'intégrer davantage ces critères dans notre système d'achat. Pour ce faire, nous formerons notre personnel chargé des achats, nous quantifierons nos émissions de gaz à effet de serre liées à notre chaîne d'approvisionnement et nous ajouterons des indicateurs de performance clés pour maîtriser l'intégration de ces principes dans notre processus d'achat à savoir :

- Le pourcentage de fournisseurs issus de la communauté autochtone ;
- Le pourcentage d'acheteurs dans tous les sites qui ont reçu une formation sur l'approvisionnement durable.
- Le pourcentage de produits fabriqués à partir de matériaux recyclés ;
- Le pourcentage d'offres incluant des critères de durabilité ;
- Le pourcentage de dépenses effectuées auprès de fabricants locaux (Amérique du Nord).





ENVIRONNEMENT

Chez Bee-Clean, nous pensons que la préservation et la protection de l'environnement ne sont pas seulement essentielles au bien-être de notre planète, mais qu'il s'agit également d'une responsabilité que nous assumons pleinement.

Dans cette section, nous nous pencherons sur les diverses initiatives et pratiques que nous avons mises en œuvre pour minimiser notre empreinte environnementale et contribuer à un avenir durable. De notre engagement en faveur de l'efficacité énergétique et de la réduction des déchets à nos efforts pour réduire la consommation d'eau et trouver des sources d'énergie renouvelable, en passant par notre soutien aux communautés locales, nous sommes déterminés à avoir un impact positif sur l'environnement. En outre, pour rester informés des derniers développements et améliorations en matière de prestation de services écologiques, nous sommes membres du Conseil du bâtiment durable du Canada (CBDCa).

En 2023, nous avons franchi des étapes importantes dans nos efforts de durabilité environnementale. Nous avons notamment adopté les produits Ecologo, installé 175 panneaux solaires dans notre bureau d'Edmonton et procédé à un suivi des déchets et de



Le bureau de Bee-Clean Edmonton a installé 175 panneaux solaires sur son toit en 2023.

l'eau pour mieux comprendre comment réduire la consommation. Notre politique environnementale a également été mise à jour cette année pour s'aligner sur ces nouveaux objectifs durables. Rejoignez-nous pour découvrir notre parcours vers la durabilité environnementale et les progrès que nous avons réalisés pour créer des espaces plus propres, plus verts et plus durables.

POLITIQUE ENVIRONNEMENTALE

Dans le cadre de nos efforts continus pour améliorer nos pratiques commerciales, nous avons rationalisé, révisé et mis à jour notre politique environnementale afin de l'aligner sur les normes établies en matière de développement durable. En outre, afin d'améliorer l'accessibilité pour nos parties prenantes, nous avons créé une version abrégée qui regroupe les 7 objectifs de développement durable que nous nous sommes engagés à intégrer dans nos activités quotidiennes et les 7 principes que nous nous sommes engagés à respecter dans le cadre de nos activités. Ce résumé est disponible sur notre site web : <https://www.bee-clean.com/about>

Outre les éléments inclus dans la version abrégée, la version intégrale de la politique décrit les actions, les objectifs et les initiatives spécifiques destinés à remplir nos engagements en matière de protection de l'environnement. Elle comprend des détails sur la manière dont les cadres ISO 14001:2015 et GRI nous ont aidés à établir des objectifs réalistes et à garantir la transparence dans la communication de nos performances. En outre, cette version couvre notre plan d'action de développement durable, la gouvernance de nos activités environnementales et notre conformité aux exigences légales.

PRINCIPES DE L'ENVIRONNEMENT

Les entreprises jouent un rôle central dans la mise en œuvre des principes de développement durable dans le cadre de leur stratégie d'entreprise. En tant que leader de l'industrie du nettoyage, nous avons mis en avant 7 principes qui guideront nos comportements, nos décisions et nos pratiques dans nos activités quotidiennes. Ces principes font partie intégrante de nos valeurs, nous nous engageons à :

- Respecter les lois et réglementations environnementales applicables à nos activités ;
- Contribuer au développement économique et social des régions dans lesquelles nous travaillons ;
- Utiliser les ressources de manière responsable, consciencieuse et durable ;
- Entretenir un dialogue permanent avec les communautés environnantes afin de reconnaître leurs préoccupations et de les impliquer activement dans la résolution des problèmes environnementaux ;
- Former et sensibiliser nos parties prenantes aux questions environnementales susceptibles d'avoir un impact sur leur travail et explorer les possibilités de les aider à minimiser leur empreinte environnementale.
- Nous travaillons activement à la réduction de nos flux de déchets et à la préservation des ressources naturelles.
- Nous fixons des objectifs annuels et élaborons des plans d'action pour garantir des progrès dans notre démarche de culture environnementale.



OBJECTIFS ENVIRONNEMENTAUX

Nous sommes ravis d'annoncer notre objectif ambitieux de réduction de notre empreinte environnementale. Notre objectif est de réduire nos émissions de gaz à effet de serre de 20 % d'ici à 2030, en prenant 2023 comme année de référence. Pour atteindre cet objectif, nous avons fixé plusieurs cibles à court et moyen terme axées sur la réduction des émissions des champs d'application 1, 2 et 3 (voir ci-bas). Il s'agira de mettre en œuvre des mesures en matière de gestion des déchets, de consommation d'énergie et d'utilisation de l'eau.

ÉMISSIONS DE GES

Depuis 2020, Bee-Clean suit ses émissions de gaz à effet de serre, avec l'aide de la firme Instep, une société spécialisée en la matière. Pour ce faire, nous avons collecté des données et établi des indicateurs clés de performance au cours des trois dernières années. En conséquence, nous avons établi la période allant du 31 juillet 2023 au 1er août 2024 (2023-24) comme année de référence pour fixer nos objectifs de réduction des GES liés aux scopes 1 et 2.

Champ d'application 1 - Émissions directes de GES provenant de sources que Bee-Clean possède ou contrôle.

- Le carburant consommé par les véhicules assurant les services de nettoyage ;
- L'équipement de nettoyage nécessitant du gaz naturel.

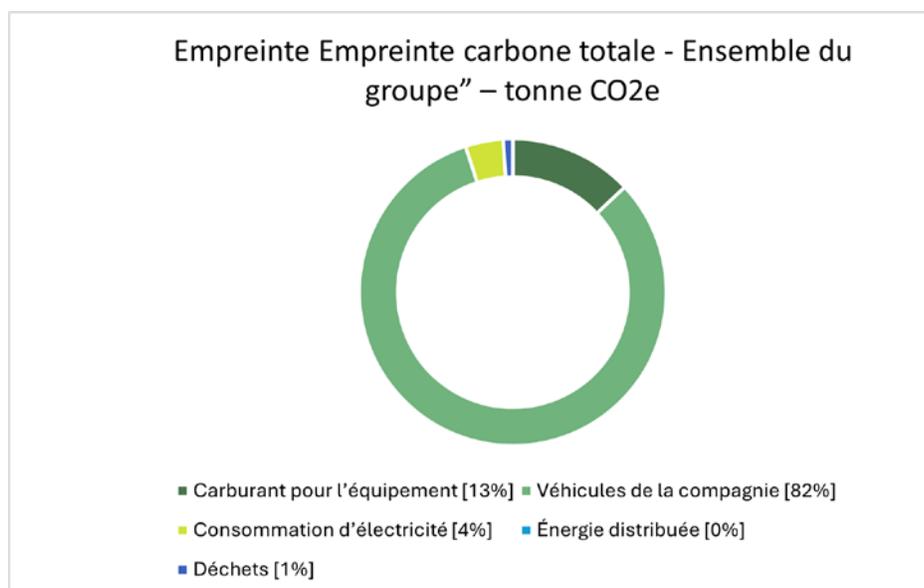
Portée 2 - Émissions indirectes de GES résultant de la production d'électricité, de chauffage, de refroidissement ou de vapeur achetée par Bee-Clean.

- Électricité consommée par les bâtiments de Bee-Clean à travers le Canada. Dans l'est du Canada, la majeure partie de la consommation d'énergie provient de sources renouvelables. Dans l'ouest du Canada, la consommation d'énergie provient à la fois de sources renouvelables et non renouvelables.

Portée 3 - Émissions indirectes de GES provenant de sources qui ne sont pas détenues ou contrôlées directement par Bee-Clean, mais qui sont liées aux activités de Bee-Clean.

- Voyages en avion
- Déchets
- Papier et publications
- Consommation d'eau

Suite à la page suivante



• Champ d'application 1 - Nous avons produit 2 912,45 tonnes de CO2e

Depuis le dernier rapport sur la RSE, nous avons réduit la flotte de véhicules diesel de plus de 85 % grâce à des véhicules à carburant. En outre, nous avons incorporé des récompenses monétaires mensuelles pour les conducteurs qui parviennent à réduire leur consommation de carburant par rapport aux prévisions, afin d'encourager l'économie de carburant.

Actions à court terme :

- Réduction de 2 % de la consommation de carburant des véhicules pour la période 2024-25. Nous y parviendrons en intégrant la technologie GPS à notre flotte de véhicules afin d'optimiser leurs itinéraires.
- Réduction de 10 % des émissions de CO2e basées sur l'intensité opérationnelle d'ici 3 ans. Cela sera possible en remplaçant nos véhicules conventionnels à carburant par des véhicules électriques. Cette transition commencera par des sites au Canada où les températures sont moins extrêmes, comme Toronto.

Actions à long terme :

- Jusqu'à présent, nous avons essayé de trouver des équipements permettant de mesurer la consommation d'eau lors de la prestation de nos services à nos clients. Cependant, la technologie n'est pas encore disponible. Dans le but de raffiner la mesure de nos émissions de GES de type Scope 1, nous restons à l'affût des technologies futures qui pourraient être développées pour nous aider à comptabiliser ces données.

• Champ d'application 2 - Nous avons produit 112,16 tCO2e

En 2024, nous avons réalisé un projet pilote pour installer des panneaux solaires sur le toit de notre bâtiment à Edmonton (voir l'image à la page 17), étant donné que ce lieu a les émissions de CO2 les plus élevées de l'Ouest. L'objectif est d'augmenter la part d'énergie renouvelable dans la consommation de Bee-Clean. Depuis leur installation en février 2024, nous avons produit 32 698 kWh. Cela représente une réduction de 17,66 tCO2

Actions à court terme :

- Réduction de 1,5 % de la consommation d'électricité dans tous les sites. Nous avons travaillé sans relâche pour sensibiliser nos employés aux questions environnementales. Que ce soit par le biais du magazine Buzz, d'affiches dans nos bureaux, de cours de formation sur le développement durable ou de l'installation de nos ruches urbaines à Winnipeg (image 1) et de nos événements Corporate CleanUp Challenge (image 2) ! L'un des principaux thèmes abordés est la sensibilisation au gaspillage de l'électricité. Parallèlement à cette sensibilisation, nous nous sommes engagés à réduire les températures de chauffage d'un degré, à augmenter la climatisation d'un degré et à installer des lampes LED à haut rendement énergétique. Nous allons également entreprendre des rénovations dans les bâtiments de Victoria et de Vancouver. L'objectif est d'optimiser et de réduire les pertes d'énergie.



Image 1



Image 2

Actions à long terme :

- Augmentation de 15 % de la consommation d'énergie renouvelable d'ici à 2027. Cet objectif sera atteint grâce à la mise en œuvre du projet de panneaux solaires dans d'autres sites Bee-Clean et à l'ajout de bornes de recharge pour les véhicules électriques. En outre, nous affinerons notre collecte de données sur l'énergie consommée au Québec et en Ontario. Étant donné qu'une grande partie de cette énergie provient de sources renouvelables.
- **Scope 3 - Nous avons produit 35,32 tCO₂e**

Le champ d'application 3 représente généralement environ 90 % des émissions de GES d'une entreprise, selon le GHG Protocol. Jusqu'à présent, la comptabilisation des émissions de GES du champ d'application 3 reste incomplète, en raison de la nécessité d'une coordination avec les parties prenantes tierces : fournisseurs, distributeurs, etc. Par conséquent, les émissions de GES déclarées dans le cadre du champ d'application 3 ne représentent pas fidèlement les émissions totales de Bee-Clean.

Actions à court terme :

- Bee-Clean s'engage à mettre en œuvre les processus nécessaires pour améliorer le calcul du scope 3 d'ici 2025. Il s'agit d'améliorer les données sur la consommation d'eau dans les bâtiments de Bee-Clean, de caractériser les déchets générés par nos activités, de collecter des données sur les émissions liées aux déplacements aériens de nos employés et à notre consommation de papier, et de les publier en interne.

Au fur et à mesure que la collecte de données s'améliore, nous prévoyons une augmentation significative des émissions de GES du champ d'application 3. Dans notre prochain rapport, le contenu des émissions du champ d'application 3 sera clairement défini, ce qui nous permettra de prendre des mesures ciblées pour les réduire.

GESTION DE L'EAU

2024 a été la première année à mettre en œuvre des indicateurs clés de performance pour le suivi de la consommation d'eau. Certains sites doivent encore améliorer leur collecte de données. Pour l'année à venir, nous visons à améliorer la collecte de données pour tous les sites d'ici 2025 en ce qui concerne les rejets d'eau et la consommation d'eau (GPSI).

Une fois la collecte des données terminée, comme pour les champs d'application 1 et 2, nous fixerons des objectifs de réduction et mettrons en œuvre des initiatives pour les atteindre. Par exemple, remplacer les toilettes et les urinoirs par des technologies sans eau ou réduisant la consommation d'eau (Instep) ou remplacer les robinets et les douches par des dispositifs de réduction (Instep).

GESTION DES DÉCHETS

Afin de sensibiliser les employés à la question des déchets et de contribuer à la gestion de l'environnement, plusieurs directions organisent chaque année au printemps des défis de nettoyage d'entreprise. Ces initiatives se poursuivront l'année prochaine.

Comme pour la gestion de l'eau, nous entreprendrons l'année prochaine une caractérisation de nos déchets afin d'organiser et de mettre en œuvre une collecte de données pour des sites pilotes d'ici 2024 sur les déchets générés. Une fois la collecte de données terminée, comme pour la gestion de l'eau, nous fixerons des objectifs de réduction et mettrons en œuvre des initiatives pour les atteindre. Par exemple, ne plus utiliser de plastique à usage unique. Le projet pilote sera ensuite étendu au reste des sites de Bee-Clean.

OBJECTIFS À VENIR

Afin d'améliorer et de réduire continuellement notre impact sur l'environnement, nous fixerons des objectifs pour les vols d'affaires et l'utilisation de produits de papier et de carton. Comme première étape, nous commencerons à enregistrer les données de nos vols d'affaires et notre utilisation de papier et de carton. Une fois la collecte des données terminée, nous fixerons des objectifs de réduction et mettrons en œuvre des initiatives pour les atteindre.



RESPONSABILITÉ SOCIALE

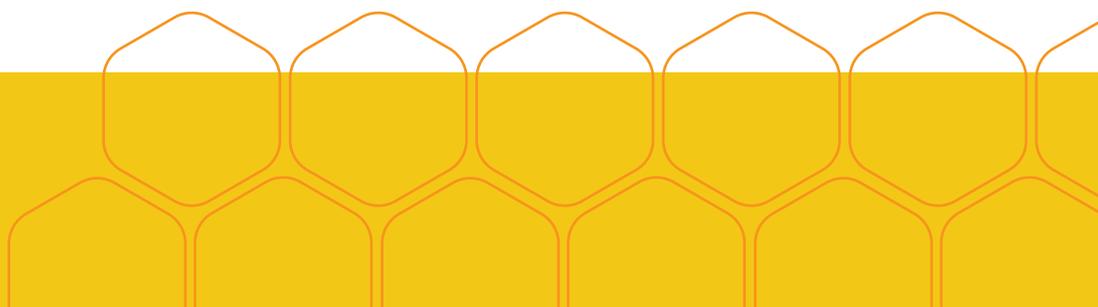
Chez Bee-Clean, nous croyons fermement que notre personnel est notre plus grand atout. Nous reconnaissons que notre succès repose sur le dévouement et le travail acharné de nos employés. C'est pourquoi nous nous engageons à créer une culture qui valorise et soutient le bien-être, la croissance et le développement de notre équipe.

Nous croyons en un environnement de travail qui encourage la communication ouverte, la collaboration et l'inclusion. Nous reconnaissons que la diversité est une force et nous nous efforçons de constituer une équipe représentative des communautés que nous servons. Bee-Clean s'engage à offrir à ses employés des opportunités d'apprentissage et de développement professionnel, car nous pensons qu'investir dans notre personnel est la clé de notre succès à long terme. Nous nous efforçons de créer un lieu de travail où les employés se sentent stimulés, inspirés et soutenus dans leurs objectifs.

Étant donné que Bee-Clean opère au sein des communautés dans lesquelles nos employés vivent et travaillent, nous pensons qu'il est de notre responsabilité de soutenir ces communautés et de leur donner les moyens d'agir. Pour ce faire, nous investissons dans des projets et des initiatives locales qui favorisent le développement social et économique.

Bee-Clean s'engage à veiller à ce que ses politiques de rémunération et d'avantages sociaux soient exemptes de toute forme de discrimination ou de parti pris. Nous examinons et analysons régulièrement nos pratiques en matière de rémunération afin de nous assurer qu'elles sont conformes aux normes du secteur et qu'elles sont équitables et compétitives pour tous les employés.

Bee-Clean défend la liberté d'association de ses employés de première ligne et la reconnaissance effective du droit à la négociation collective.



DIVERSITÉ, ÉQUITÉ ET INCLUSION

Bee-Clean s'engage à favoriser un environnement de travail diversifié, équitable et inclusif. Nos objectifs à court et moyen terme consistent à augmenter la représentation des différents sexes et ethnies au sein de notre conseil consultatif et de nos équipes de direction. Pour ce faire, nous prévoyons de mettre en œuvre des stratégies de recrutement ciblées et de nous associer à des organisations spécialisées dans le développement du leadership pour les groupes sous-représentés. En outre, nous étendrons nos programmes de formation au leadership inclusif et mettrons en place des groupes de ressources pour les employés (ERG) afin d'offrir un soutien et un mentorat aux employés d'origines diverses. Nous continuerons également à contrôler et à communiquer régulièrement les mesures de l'IED afin d'assurer une amélioration et une responsabilisation continues.

Au cours de l'année écoulée, Bee-Clean a réalisé des progrès considérables dans le cadre de ses initiatives diversité, équité et inclusion d'(DEI). Nous avons continué à publier des activités dans The Buzz (nos bulletins d'information régionaux destinés au personnel) afin de mettre en lumière nos efforts et nos réalisations en matière d' DEI. Nous avons dispensé une formation complète au leadership à notre personnel dans tout le pays, une partie de cette formation étant axée sur le leadership inclusif. Cette formation, proposée par le NorQuest College, est conçue pour doter nos dirigeants des connaissances et des compétences nécessaires pour comprendre et célébrer la diversité, l'équité et l'inclusion.

Nous avons également poursuivi nos partenariats avec le Canadian Aboriginal and Minority Supplier Council (CAMSC) et le Canadian Council for Indigenous Business (CCIB) afin d'accroître les possibilités d'emploi pour les minorités visibles et les autochtones.

SANTÉ ET SÉCURITÉ

Notre objectif en matière de santé et de sécurité est de garantir un lieu de travail sûr, sain et exempt de blessures, où il ne devrait pas être pénible de venir travailler. Nous nous engageons à mettre en œuvre et à maintenir des mesures de sécurité efficaces, à fournir une formation complète et à encourager une culture de sensibilisation à la sécurité parmi tous les employés.

Notre objectif est de prévenir les accidents et les blessures en identifiant et en atténuant de manière proactive les risques potentiels, en veillant au respect de toutes les réglementations pertinentes en matière de santé et de sécurité et en améliorant en permanence nos pratiques en matière de sécurité.

Il est important de noter que les cinq types de blessures et de maladies les plus fréquents chez Bee-Clean sont les suivants : glissades/trébuchements/chutes, accidents évités de justesse, identification des dangers et déversements. (Voir Santé et sécurité en annexe, page 35, pour plus d'informations).

INDICATEURS CLÉS DE PERFORMANCE

Chez Bee-Clean, la santé et la sécurité de nos employés est une priorité absolue. Un indicateur clé que nous utilisons pour mesurer notre succès dans ce domaine est la fréquence totale des incidents enregistrables (TRIE), qui mesure le nombre d'incidents enregistrables pour 200 000 heures de travail.

Indication positive

- Notre TRIE en 2023 de 2,07 indique que nos mesures de sécurité sont efficaces et que nous parvenons à réduire le nombre d'incidents sur le lieu de travail.



CE QUE CELA SIGNIFIE

Cette valeur représente le nombre d'incidents enregistrables pour 200 000 heures de travail. Notre objectif pour cette année était de ne pas dépasser 2 incidents. Un TRIE de 2,07 signifie qu'il y a eu un peu plus de 2 incidents enregistrables pour 200 000 heures travaillées par nos employés en 2023.

Bien qu'il s'agisse d'un résultat positif, notre objectif ultime est d'atteindre 0 incident.

Une marge d'amélioration

- Bien qu'il s'agisse d'un résultat positif, notre objectif est d'abaisser encore ce chiffre. L'amélioration continue des pratiques en matière de santé et de sécurité peut permettre de réduire encore le nombre d'incidents, améliorant ainsi le bien-être de notre personnel.

PROCHAINES ÉTAPES

Renforcer les programmes de sécurité

- Nous continuerons à renforcer nos programmes de formation à la sécurité et à veiller à ce que tous les employés soient bien informés des protocoles de sécurité.

Évaluations régulières

- Réaliser régulièrement des évaluations des risques et des audits de sécurité afin d'identifier et d'atténuer les dangers potentiels.

Engagement et retour d'information

- Encourager l'engagement des employés et le retour d'information sur les pratiques de sécurité afin de favoriser une culture d'amélioration continue.



Ci-dessus : le personnel d'Edmonton participant à une session de formation sur la santé et la sécurité.

NOMBRE DE BLESSURES ENREGISTRABLES

En 2022, 151 blessures ont été enregistrées. En 2023, ce nombre est passé à 142 blessures, soit une réduction de 6,5 %. Cette baisse des blessures enregistrées démontre notre engagement continu à améliorer les conditions de sécurité pour nos employés.

Importance de la réduction

- Des progrès positifs : Une réduction de 6,5 % des blessures enregistrées signifie que nos initiatives en matière de sécurité ont un impact tangible. Moins de blessures signifie un environnement de travail plus sûr et une amélioration de la santé et du bien-être de nos employés.
- Confiance des employés : La diminution du nombre de blessures contribue à renforcer la confiance de notre personnel, en lui montrant que sa sécurité est notre priorité.
- Avantages opérationnels : La réduction des accidents du travail présente également des avantages opérationnels, notamment une diminution de l'absentéisme, une réduction des coûts d'indemnisation et une amélioration de la productivité.



Prochaines étapes pour l'année à venir

- Améliorer la formation à la sécurité : Nous continuerons à améliorer nos programmes de formation à la sécurité afin de garantir que tous les employés disposent des connaissances et des compétences nécessaires pour accomplir leurs tâches en toute sécurité.
- Promouvoir une culture de la sécurité : Favoriser en permanence une culture de la sécurité par une communication régulière, la reconnaissance des pratiques sûres et l'encouragement des employés à signaler les problèmes de sécurité potentiels sans crainte de représailles.

En prenant ces mesures, nous entendons tirer parti de nos succès et réduire encore le nombre d'accidents du travail, en garantissant un environnement de travail sûr et sain à tous nos employés.

ÉVITÉS DE JUSTESSE

L'une des mesures essentielles que nous suivons est le nombre de quasi-accidents, qui sont des incidents qui auraient pu entraîner des blessures ou des dommages, mais qui ont été sans conséquences.

En 2023, nous avons enregistré 118 quasi-accidents. En surveillant et en analysant de près ces quasi-accidents, nous pouvons traiter de manière proactive les problèmes de sécurité potentiels, réduisant ainsi la probabilité que de véritables accidents se produisent. Cette approche proactive est essentielle dans nos efforts continus pour créer un environnement de travail plus sûr pour nos employés.

Importance de la surveillance des accidents évités de justesse

- **Prévention proactive :** L'enregistrement et l'analyse des accidents évités de justesse nous permettent d'identifier et de traiter les risques potentiels avant qu'ils n'entraînent des blessures ou des incidents. Cette approche proactive contribue à prévenir les accidents et à rendre le lieu de travail plus sûr.
- **Sensibilisation à la sécurité :** Le suivi des accidents évités de justesse sensibilise les employés à la sécurité, les encourageant à reconnaître et à signaler sans crainte les risques potentiels. Cela favorise une culture de la vigilance et de l'amélioration continue.
- **Analyse des causes profondes :** Les enquêtes sur les accidents évités de justesse nous permettent de comprendre les causes profondes des incidents potentiels et de mettre en œuvre des mesures correctives pour éviter qu'ils ne se reproduisent.

Prochaines étapes pour l'année à venir

- **Mécanismes d'information renforcés:** Nous améliorerons nos mécanismes de signalement des accidents évités de justesse afin de permettre aux employés de signaler plus facilement les risques potentiels. Cela inclut des options de signalement anonyme et des processus de signalement simplifiés.
- **Analyse et suivi des accidents évités de justesse :** Mettre en place une équipe dédiée à l'analyse des rapports de quasi-accidents, à l'identification des tendances et à la mise en œuvre de mesures correctives. Un suivi régulier de ces actions garantira leur efficacité dans l'atténuation des risques.
- **Engagement des employés et communication :** Renforcer l'engagement des employés en organisant régulièrement des réunions sur la sécurité, au cours desquelles les accidents évités de justesse et les mesures correctives sont discutés ouvertement. Encourager les employés à partager leurs expériences et leurs suggestions pour améliorer la sécurité. Présenter plus d'informations sur les accidents évités de justesse dans notre bulletin d'information trimestriel destiné au personnel.

- En nous concentrant sur la prévention des accidents évités de justesse et en tirant les leçons qui s'imposent, nous visons à réduire de manière significative le nombre d'accidents réels et à créer un environnement de travail plus sûr pour tous les employés de Bee-Clean. Notre engagement en faveur de la sécurité est inébranlable et nous continuerons à donner la priorité aux initiatives qui améliorent le bien-être de notre personnel.

FAITS MARQUANTS EN MATIÈRE DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ POUR LA PÉRIODE 2023/2024

Formation

Nous organisons chaque mois des séances de formation à « la boîte à outils », qui sont obligatoires pour l'ensemble du personnel. Chaque mois, les superviseurs abordent des sujets spécifiques liés à la santé et à la sécurité et rendent compte au coordinateur de la santé et de la sécurité que tous les membres du personnel ont reçu la formation. L'ensemble de ce matériel de formation est facilement accessible sur chaque site de travail et est également hébergé sur l'intranet du personnel (The Honeycomb) afin que les responsables puissent imprimer le matériel nécessaire et travailler directement avec le personnel pour dispenser une formation continue et personnalisée à leur(s) équipe(s).

Thèmes abordés :

- Aperçu de la politique de santé et de sécurité de l'entreprise/remise à niveau
- Prévenir la violence sur le lieu de travail
- Code de conduite
- Harcèlement au travail
- Etc. (Voir l'annexe sur la santé et la sécurité, page 34, pour plus d'informations)

En 2024, nous avons créé un comité de santé et de sécurité composé de représentants de toutes les succursales afin de veiller à ce que chaque membre soit formé au niveau provincial et certifié pour dispenser des formations dans sa région. Ce comité jouera un rôle fondamental dans l'adoption de nouvelles mesures visant à améliorer notre matériel de formation et nos processus en tant qu'entreprise nationale.

Bee-Clean compte plusieurs entrepreneurs qui effectuent des travaux dans le cadre de contrats de sous-traitance. Comme ils ne sont pas salariés, nous prenons des mesures supplémentaires pour nous assurer qu'ils disposent des ressources nécessaires pour se conformer efficacement à nos normes de sécurité. Ils reçoivent un manuel sur la santé et la sécurité des entrepreneurs qui les aide à prendre conscience des attentes de Bee-Clean et de leurs responsabilités en matière de santé et de sécurité de leur personnel.

Équipement

Au cours de l'année écoulée, Bee-Clean a fait des progrès dans l'amélioration de la sécurité et de l'efficacité de ses opérations grâce à la modernisation stratégique et à la fourniture d'équipements essentiels. Conscients que les outils et les équipements de protection adéquats sont essentiels au maintien d'un environnement de travail sûr, nous avons veillé à ce que nos employés aient accès à des équipements et à des mesures de protection de haute qualité. Ces initiatives s'inscrivent dans le cadre de notre engagement permanent à protéger notre personnel et à promouvoir une culture de la sécurité dans l'ensemble de nos activités. (Voir l'annexe sur la santé et la sécurité à la page 34-35 pour plus d'informations)

Santé et sécurité Suite à la page suivante

Inspections/Audit

Nous savons que des inspections et des audits réguliers sont essentiels pour maintenir un environnement de travail sécuritaire et conforme. En 2023 et 2024, nous avons renforcé notre engagement en faveur de la sécurité par une série d'initiatives rigoureuses d'inspections et d'audits. Ces actions sont conçues pour identifier et traiter de manière proactive les risques potentiels, en veillant à ce que nos opérations respectent les normes de sécurité les plus élevées et en préservant le bien-être de nos employés. (Voir l'annexe sur la santé et la sécurité à la page 34-35 pour plus d'informations)

Grâce à ces inspections et audits diligents, Bee-Clean continue de respecter les normes de sécurité les plus strictes, garantissant un lieu de travail sûr et sain à tous ses employés.

Enquête sur les incidents

Chez Bee-Clean, les enquêtes approfondies sur les incidents sont la pierre angulaire de notre stratégie en matière de santé et de sécurité. Tout au long des années 2023 et 2024, nous avons amélioré nos processus afin de nous assurer que tous les incidents et quasi-incidents survenus sur le lieu de travail sont méticuleusement signalés et font l'objet d'une enquête.

Pour la période de six mois précédant la publication de ce rapport, nous avons mené 282 enquêtes entre janvier et juin 2024. Ce chiffre inclut tous les incidents, les quasi-accidents, les blessures liées aux premiers soins et les incidents impliquant des véhicules. En comprenant les causes profondes de ces incidents, nous pouvons mettre en œuvre des actions correctives efficaces pour éviter qu'ils ne se reproduisent, favorisant ainsi un environnement de travail plus sûr pour nos employés.

Actions correctives : Sur la base des enseignements tirés de nos enquêtes sur les incidents, nous mettons en œuvre des actions correctives afin d'éviter que de tels incidents ne se reproduisent. Ces actions peuvent inclure des changements de procédures, des formations supplémentaires ou des modifications de l'équipement et de l'environnement de travail.

En donnant la priorité aux enquêtes sur les incidents et à l'analyse des causes profondes, Bee-Clean s'engage à améliorer continuellement ses pratiques de sécurité et à minimiser le risque d'incidents futurs. Notre approche proactive de la gestion des incidents souligne notre volonté de créer un lieu de travail sécuritaire et sain pour tous nos employés.

Initiatives et communication

Au cours des deux dernières années, nous avons mis en œuvre une série de programmes et de stratégies de communication visant à améliorer la santé et la sécurité de nos employés. Ces efforts sont destinés à promouvoir le bien-être, à assurer la préparation et à encourager une culture positive de la sécurité au sein de notre organisation. (Voir l'annexe sur la santé et la sécurité pour plus d'informations)

- Dépistages de santé et programmes de bien-être ;
- Ateliers sur le mode de vie sain et défis de remise en forme ;
- Exercices d'évacuation d'urgence ;
- Mise à jour des contacts en cas d'urgence ;
- Bulletin d'information trimestriel - Le Buzz ;
- Gestion des matières dangereuses ;
- Ressources et soutien en matière de santé mentale ;
- Programmes d'incitation à la sécurité.

Grâce à ces initiatives et aux efforts de communication, Bee-Clean s'efforce de créer un environnement favorable et sûr pour tous les employés. Notre engagement en faveur de la santé, de la sécurité et du bien-être se reflète dans ces programmes complets, conçus pour responsabiliser notre personnel et favoriser une culture d'amélioration continue.

” En se concentrant sur ces domaines clés, Bee-Clean s'engage à garantir que nos initiatives en matière de santé et de sécurité sont non seulement maintenues mais également améliorées, créant ainsi un lieu de travail plus sûr et plus favorable pour tous nos employés.

FORMATION ET ÉDUCATION

Bee-Clean reconnaît que l'engagement des employés et la gestion des performances sont essentiels au succès de notre organisation. Nous offrons un environnement à ce que nos employés répondent constamment aux attentes en matière de travail qui favorise l'engagement, la créativité et la collaboration, tout en veillant performances, voire les dépassent. Cette culture d'entreprise explique notre taux de rétention du personnel de 90 %.

2.19

HEURES DE
FORMATION EN
MOYENNE

Notre plan de gestion des performances est équitable, transparent et objectif. Nous fixons des objectifs et des attentes clairs pour chaque employé, contrôlons régulièrement les progrès accomplis et fournissons un retour d'information constructif afin d'aider les individus à grandir et à se développer. Nous reconnaissons et récompensons régulièrement les performances exceptionnelles de nos employés.

Tout au long des années 2023 et 2024, notre programme de formation comprenait une série de cours adaptés aux besoins de nos employés de première ligne, de nos superviseurs, de nos gestionnaires et de nos cadres supérieurs. Notre programme de formation en matière de santé et de sécurité garantit que nos employés disposent des connaissances et des compétences nécessaires pour travailler en toute sécurité. Nous proposons également des formations destinées à aider nos employés à développer leurs compétences et leurs connaissances dans des domaines tels que la communication, le travail d'équipe et la résolution de problèmes.

Nous offrons également un éventail d'autres possibilités d'apprentissage et de développement, telles que le mentorat, le coaching et l'observation au poste de travail, afin d'aider nos employés à continuer à se développer et à évoluer dans leurs fonctions.

Nos objectifs de formation varient en fonction du poste, du site de travail et des tâches à accomplir. Selon les postes, l'objectif de la formation initiale à l'entreprise, qui passe en revue nos processus et nos politiques, est d'au moins 2 à 3 heures. Nous avons atteint cet objectif avec une moyenne de 2,19 heures de formation par employé en 2023-2024.

FAITS MARQUANTS 2023-2024

Voici les points saillants de la période 2023-2024 concernant la formation et l'éducation de notre personnel ici à Bee-Clean.

- Publication de 8 bulletins d'information trimestriels à l'intention du personnel, contenant des informations et des rappels sur la santé et la sécurité (4 en 2023, 4 en 2024).
- Fourni la bourse d'études de la famille Maria Graciete et Jose Correia (12 000 \$) au Manitoba à un étudiant répondant aux critères d'attribution de la bourse. Cette bourse est attribuée à un étudiant exceptionnel de la Faculté des affaires et de l'économie ou des sciences de l'Université de Winnipeg. La préférence est donnée aux nouveaux immigrants au Manitoba ou à un employé de Bee-Clean ou à une personne à sa charge. Cette bourse est renouvelable : 3 000 dollars par an pendant quatre ans au maximum.
- Attribution de 13 bourses d'études John Walker d'une valeur de 19 500 dollars en 2024. Ces bourses s'adressent aux nettoyeurs de Bee-Clean ou à leurs parents directs et encouragent la poursuite des études, conformément à l'héritage de l'ancien directeur de Bee-Clean, John Walker. John a veillé à l'avancement de tous les nettoyeurs de Bee-Clean qu'il a rencontrés.



LES COMMUNAUTÉS LOCALES

Chez Bee-Clean, nous pensons qu'un lien fort avec nos communautés locales est essentiel à notre identité et à notre succès. En 2023 et 2024, notre dévouement à l'engagement communautaire a été illustré par une série d'initiatives conçues pour favoriser des relations positives et soutenir les régions dans lesquelles nous opérons.

Qu'il s'agisse de participer à des événements locaux, de parrainer des programmes communautaires ou de lancer des initiatives en faveur de la communauté dans son ensemble, nous nous sommes efforcés d'avoir un impact significatif. Cette section met en lumière quelques-unes de nos principales activités et réalisations, montrant comment nous avons contribué au bien-être et à la croissance de nos communautés. Par ces efforts, nous visons non seulement à améliorer la qualité de vie de ceux qui nous entourent, mais aussi à renforcer notre engagement en tant qu'entreprise citoyenne responsable et attentive.

QUELQUES-UNS DE NOS EFFORTS AU COURS DE L'ANNÉE ÉCOULÉE :

- Bee-Clean Québec a contribué et participé au tournoi de golf Défi Canderel, qui a permis d'amasser des fonds pour la recherche sur le cancer. (Image 1)
- À Toronto, nous avons fait un don à We Run for Campfire Circle, un programme qui soutient les programmes de camps hospitaliers, communautaires et de nuit pour les enfants et les familles touchés par le cancer infantile.
- Ride to Conquer Cancer (Vancouver) - Notre équipe a fait des dons pour soutenir les clients locaux qui ont participé à ces événements en 2023 et 2024.
- Bee-Clean Edmonton a parrainé Monday Morning Magic, un événement qui permet aux enfants handicapés de profiter des journées KD dans un environnement sécuritaire. La succursale a également soutenu le programme Kid Captain par l'intermédiaire du Boys and Girls Club et Bent Arrow pour l'équipe de basket-ball Edmonton Stingers.
- Bee-Clean Toronto a fait des dons importants et soutenu des événements caritatifs, tels qu'une marche pour le bien-être (image 2) tout au long de 2023 et 2024 pour Ratanak International (un organisme à but non lucratif qui s'efforce de fournir des services essentiels aux communautés marginalisées au Cambodge). La succursale a également fait un don de 10 000 \$ en 2024 à l'Association internationale pour les réfugiés du Canada dans le cadre d'une collecte de fonds Run for Refugees.
- À Calgary, le personnel a collecté 3 800 dollars pour aider les jeunes enfants déplacés par la guerre en Ukraine (image 3). L'équipe a également soutenu Seniors Secret Service et a préparé 16 boîtes-cadeaux pour les personnes âgées de Calgary qui n'ont pas de famille ou de réseau de soutien.



PARTENARIATS AUTOCHTONES ET ENGAGEMENT COMMUNAUTAIRE

Bee-Clean a conclu plusieurs partenariats avec des communautés autochtones et des conseils tribaux à travers le Canada. Chaque partenariat est unique mais repose sur un modèle qui génère des revenus et des ressources indispensables à réinvestir dans les communautés. Ces partenariats sont les suivants :

- Papasay Bee-Clean : Papasay est une société de développement économique appartenant à Bingwi Neyaashi Anishinaabek (BNA, alias Sandpoint First Nation).
- Acden Bee-Clean : Un partenariat avec Acden, qui est la société de développement économique détenue à 100 % par la Première nation Athabasca Chipewyan.
- Caucapen (Bee) Clean : Un partenariat avec Hill Plain Construction Services, une société détenue à 100 % par la nation sioux Alexis Nakota.
- Ironhorse Janitorial : Un partenariat avec Primco Dene, qui est la société de développement économique entièrement détenue par la Première nation de Cold Lake.



Nous soutenons chacun de ces partenaires de plusieurs façons. Le principal avantage est le bénéfice économique direct que représente le fait d'être le partenaire majoritaire d'une entreprise de nettoyage rentable. Les nations utilisent les contributions directes de ces entreprises comme elles l'entendent. Les bénéfices de ces entreprises sont utilisés pour construire des infrastructures, notamment des centres pour personnes âgées, des centres communautaires, des installations pour les jeunes et des cliniques médicales.

Voici quelques activités communautaires clés mises en place ou parrainées par certains de nos partenariats au cours de la période 2023-2024.

Bee-Clean soutient aussi directement de nombreuses activités communautaires par ces partenariats. Ces dons comprennent :

- Paniers de Noël et paniers-cadeaux
- Fournir aux enfants des sacs à dos et des fournitures pour la rentrée scolaire
- Contribuer au financement des pow-wows et des célébrations organisées à l'occasion de la Journée des traités
- Parrainage de tournois de golf et financement d'équipes dans le cadre de la First Nations Cup, un tournoi autochtone annuel.
- Cette année, la Première nation de Cold Lake est l'hôte du rassemblement national du Traité 1-11 et Bee-Clean est l'un des principaux commanditaires de l'événement. Cet événement réunira des membres et des dirigeants autochtones de tout le Canada.



Photoci-dessus: Le personnel de Bee-Clean en Saskatchewan a participé au tournoi de golf de la Coupe du président, qui a eu lieu sur le territoire de la Première nation Whitecap Dakota. Nous avons fièrement parrainé cet événement qui permet de recueillir des fonds pour les services de soutien aux étudiants du Saskatchewan Indian Institute of Technologies.

Tableau de bord de la norme GRI : Global Reporting Initiative (Index GRI)

Cliquez sur le tableau pour ouvrir le PDF complet et lisible.

GRI Standard								
General Disclosure								
Organizational profile				Location in the CSR Report				
102-1	Name of the organization				Welcome Message - P. 4			
102-2	Activities, brands, products and services				What We Do - P. 5			
102-3	Location of headquarters				What We Do - P. 5			
102-4	Location of operations				What We Do - P. 5			
102-6	Markets served				What We Do - P. 5			
102-7	Scale of organization				global presence sheet**			
102-8	Information on employees and other workers				Appendix 1 - GRI table			
102-9	Governance structure				Governance - P. 12			
Strategy								
102-14	Statement from senior decision-maker				Welcome Message - P. 4			
102-15	Key impacts, risks and opportunities				Highlights - P. 6, Social key performance indicator p.23-28, environmental objectives p.19-21			
102-16	Values, principles, standards and norms of behaviour				Mission, vision, values - P. 7			
102-23	Policy commitment				Governance - P. 12			
Topic-specific Disclosure								
ENVIRONMENT								
Energy				Base year				
302	Disclosure on management approach: energy							GHG Emission - P. 19-20
302-1	Energy consumption within the organization	Mwh	n.a	n.a	806.93	772.88	Referral page p.19	
302-4	Reduction of energy consumption	Mwh	n.a	n.a	n.a	-4.22%	Referral page p.19-20	
Water and effluents								
303-1	Interactions with water as a shared resource							Referral page 21
303-3	Water withdrawal	Megaliter	n.a	1.27	1.15	1.89		
Emissions								
305	Disclosure on management approach: emissions							GHG emission P.19-20
305-1	Direct (Scope 1) GHG emissions	tCO ₂ e	n.a	2042.27	3120.22	2912.58	GHG emission p.19-23	
305-2	Energy indirect (Scope 2) GHG emissions	tCO ₂ e	n.a	148.99	134.66	112.16	GHG Emission p.20-21	
305-3	Other indirect (Scope 3) GHG emissions	tCO ₂ e	n.a	8.11	29.02	35.33	GHG Emission p.21	
305-5	Reduction of GHG emissions	tCO ₂ e	n.a	n.a	+33.02%	17.86%	GHG Emission p.20-21	

Santé et sécurité Suite à la page suivante

Waste		Base year			
306-1	Waste generation and significant waste-related impacts				p.21
306-3	Waste generated	MT	n.a	n.a	n.a 43.40 p.21
Environmental Compliance					
307-1	Non-compliance with environmental laws and regulations	No significant fines or non-monetary sanctions for non-compliance with environmental laws and/or regulations in 2023			
SOCIAL					
Employment					
102-8 Total employees					
102-8	Total numbers of employees		9758	n.a	7816
102-8	Number of employees (permanent)		n.a	n.a	n.a
102-8	Number of employees (temporary)		n.a	n.a	n.a
102-8 Employees by gender					
102-8	Number of employees (female)		5256	n.a	4197
102-8	Number of employees (male)		4502	n.a	3619
102-8	% of female employees		53.9%	n.a	53.7%
102-8	% of male employees		46.1%	n.a	46.3%
102-41 Employees covered by collective agreement					
102-41	Numbers of employees				3752
102-41	% of employees				48% Social p.22
102-41	Numbers of non-unionized employees				4064
	Compliance with legal requirement (TFW)		n.a	n.a	100%
Occupational health & safety					
403-9	Types of injury and rates of injury, occupational diseases, lost days, absenteeism and number of work-related fatalities	5 most frequent types: <ul style="list-style-type: none"> • Overexertion • Falls • Struck by Object • Assaults, Violence, Harassment • Cuts, lacerations, punctures 	5 most frequent types: <ul style="list-style-type: none"> • Overexertion • Falls • Struck by Object • Assaults, Violence, Harassment • Cuts, lacerations, punctures 	5 most frequent types: <ul style="list-style-type: none"> • Overexertion • Falls • Struck by Object • Assaults, Violence, Harassment • Cuts, lacerations, punctures 	
403-9	Total Recordable Incident Frequency (TRIF)		1.87	2.12	2.07 Health & safety p.23

Occupational health & safety				Base year	
403-9	Number of recordable injuries	130	151	142	Health & safety p.24
403-9	Number of near misses	123	85	118	Health & safety p.25
403-9	Work-related fatalities	0	0	0	
Training and education					
404-1	Average hours of orientation training per year, per employee	n.a	n.a	2.19	Referral page 28
Employees engagement					
	Retention rate	n.a	90%	n.a	Referral page 28
Local communities					
	Operations with local community engagement, impact assessments and development programs				Local communities p.29
ECONOMY					
Procurement practices					
308-1	Percentage of new suppliers surveyed for sustainability risks in each city	%	n.a	95%	Referral p.16
	Percentage of Supplier Code of Conduct signed by suppliers in each city	%	n.a	95%	Referral p.16
204-1	Proportion of spending on local suppliers (North America)	%	n.a	94.75%	Referral p.16
204-1	Proportion of spending on local suppliers (Canada)	%	n.a	84.25%	Referral p.16

Tableau de bord de la norme GRI : Global Reporting Initiative (Index GRI) - Intégration future

Cliquez sur le tableau pour ouvrir le PDF complet et lisible.

GRI standard		Unit	2024	2025	2026	Additional information
Topic-specific Disclosure						
ANTI-CORRUPTION						
205	Disclosure on management approach: anti-corruption					
205-1	Operation assessed for risks related to corruption					Data relating to this topic will be gathered starting in 2025, following the commencement of the implementation process in 2024.
205-2	Total number and percentage of employees trained on anti-corruption					
205-3	Number and nature of confirmed incidents of corruption					
ENVIRONMENT						
Water and effluents						
303-2	Management of water discharge-related impact	megaliter				Data relating to this topic will be gathered starting in 2025, following the commencement of the implementation process in 2024.
Waste						
306-						
SOCIAL						
Employment						
102-8	Number of employees (permanent)					
102-8	Number of employees (temporary)					
401-1	New employees hires					
401-1	Total of new employee hires					
401-1	Total of new employee hires rate (% of total employees)					
406-1	Number of complaints or incident of discrimination /unethical behaviour					
	Total of International employee					
Training and education						
404-3	Percentage of employees receiving regular performance and career development reviews during the reporting period	%				
ECONOMY						
Procurement practices						
308-1	Percentage of new suppliers surveyed for sustainability risks in each city	%	100%	100%	100%	
	Percentage of Supplier Code of Conduct signed by suppliers in each city	%	100%	100%	100%	
204-1	Proportion of spending on local suppliers (North America)	%	94.75%	+5%	+10%	
204-1	Proportion of spending on local suppliers (Canada)	%	84.25%	+5%	+10%	

ÉTABLIR DES ATTENTES ÉLEVÉES

Comment nous vivons la promesse Bee-Clean

- Être fiers de notre travail pour améliorer l'expérience du client
- Donner le meilleur de ses capacités et de ses talents
- S'engager à respecter les normes les plus élevées en matière d'éthique et de sécurité
- Communiquer avec les autres de manière ouverte et honnête
- Travailler à la recherche de solutions dans un environnement de collaboration, de soutien et d'esprit d'équipe
- Établir des partenariats constructifs avec les représentants des clients et les collègues de travail afin de promouvoir et de renforcer la compréhension et la coopération
- Participer aux opportunités qui s'inscrivent dans le cadre de nos objectifs commerciaux
- Soutenir et contribuer à la sécurité et à la réussite des opérations ainsi qu'à la poursuite de la croissance
- Rendre compte de nos actes et être toujours responsable
- Faire preuve d'un comportement inclusif et respectueux

Associations Professionnelles

Grâce à notre participation active aux associations de l'industrie, nous pouvons anticiper les changements réglementaires, adopter les meilleures pratiques, rester au fait des tendances du secteur et aller au-delà de la simple conformité contractuelle. Cela se traduit par une valeur de garde plus élevée et une performance de qualité pour notre liste de clients diversifiée.

- Association of Physical Plant Administrators (APPA)
- Building Service Contractors Association International (BSCAI)
- Building Owners and Managers Association (BOMA)
- Canada Green Building Council (CaGBC)
- Canadian Aboriginal and Minority Supplier Council (CAMSC)
- Canadian Association of Environmental Management (CAEM)
- Canadian Council for Indigenous Business (CCIB)
- Community and Hospital Infection Control Association (CHICA)
- ContractorCheck, Avetta, ComplyWorks
- Canadian Sanitary Supply Association (CSSA)
- International Association of Assembly Managers (IAAM)
- International Association of Venue Managers (IAVM)
- International Executive Housekeepers Association (IEHA)
- International Facility Management Association (IFMA)
- Institute of Inspection, Cleaning and Restoration (IICRC)
- Worldwide Cleaning Industry Association (ISSA)



ANNEXE SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ

THÈMES ABORDÉS DANS LE CADRE DE LA FORMATION EN MATIÈRE DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ :

- Politique de l'entreprise en matière de santé et de sécurité vue d'ensemble/remise à niveau
- Prévenir la violence sur le lieu de travail
- Code de conduite
- Harcèlement au travail
- Le respect sur le lieu de travail
- Rapports et enquêtes sur les incidents/accidents
- Aperçu de la politique de retour au travail
- Évaluation des risques et rapports
- Examen de la politique environnementale
- Levage et pliage
- Manutention et stockage des matériaux
- Bien-être des travailleurs/santé mentale
- Élimination des objets tranchants
- Agents pathogènes transmissibles par le sang
- Inspections des lieux de travail
- Glissades, trébuchements et chutes
- Hygiène personnelle
- Saison des rhumes et gripes
- Médicaments prescrits, alcool et drogues
- Révision du SIMDUT et quiz
- Autres formations spécifiques au site (y compris la sécurité des échelles et le quiz, le remplacement des lampes fluorescentes et le quiz, le travail en solitaire, etc.)

ÉQUIPEMENT

- Équipement de protection individuelle (EPI) : Nous avons continué à équiper nos employés des EPI nécessaires, notamment des casques, des gants, des masques et des lunettes de sécurité, afin de les protéger contre les risques potentiels et de garantir qu'ils puissent accomplir leurs tâches de manière sûre et efficace.
- Garde-corps et barrières de sécurité : Pour réduire davantage les risques, nous avons installé des protections et des barrières de sécurité autour des machines dangereuses. Ces mesures de protection sont conçues pour prévenir les accidents et les blessures, garantissant ainsi un environnement de travail plus sûr à l'ensemble de notre personnel.

ACTIONS PRISES SUITE AUX INSPECTIONS ET AUDITS :

- Inspections et audits de sécurité de routine : Nous avons mis en place des inspections et des audits de sécurité de routine afin d'identifier systématiquement les risques potentiels et de garantir le respect des normes de sécurité. Cette approche proactive nous aide à maintenir un environnement de travail constamment sûr.
- Résolution rapide des problèmes : Lorsque nous identifions des problèmes de sécurité au cours des inspections, nous y remédions rapidement afin d'éviter les accidents et les blessures. Cette réaction rapide témoigne de notre engagement en faveur de l'amélioration continue et de la sécurité des employés.
- Évaluations ergonomiques : Pour réduire le risque de troubles musculo-squelettiques, nous avons procédé à des évaluations ergonomiques complètes des postes de travail. Ces évaluations nous aident à comprendre et à atténuer les contraintes physiques qui pèsent sur nos employés.
- Améliorations ergonomiques : Sur la base des résultats de nos évaluations ergonomiques, nous avons mis en œuvre plusieurs améliorations ergonomiques, telles que des chaises et des bureaux réglables, et un éclairage approprié. Ces améliorations visent à créer un environnement de travail plus confortable et plus sûr, favorisant le bien-être et la productivité des employés.

ANNEXE SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ - SUITE

INITIATIVES ET COMMUNICATIONS

Programmes et stratégies de communication mis en œuvre pour améliorer la santé et la sécurité de nos employés.

- **Dépistages de santé et programmes de bien-être** : Nous avons organisé des dépistages et des programmes de bien-être pour promouvoir le bien-être général des employés. Ces initiatives encouragent les employés à prendre des mesures proactives pour gérer leur santé.
- **Ateliers sur les modes de vie sains et défis de remise en forme** : Par le biais d'ateliers et de défis de remise en forme, nous avons encouragé le choix d'un mode de vie sain, en aidant les employés à intégrer le bien-être dans leur vie quotidienne.
- **Exercices d'évacuation d'urgence** : Des exercices d'évacuation d'urgence ont été organisés régulièrement pour s'assurer que tous les employés connaissent les sorties et les procédures d'urgence, afin d'améliorer la préparation et la sécurité en cas d'urgence.
- **Mise à jour des contacts en cas d'urgence** : Mise à jour et communication des listes et procédures de contact en cas d'urgence afin de s'assurer que tous les employés ont accès aux informations essentielles en cas d'urgence.
- **Bulletin d'information trimestriel** - Nous avons publié des articles réguliers dans notre bulletin d'information trimestriel destiné au personnel, The Buzz (Le Buzz région centrale et l'est). Nous avons publié quatre numéros en 2023 et 2024, couvrant des sujets tels que la sensibilisation et les ressources en matière de santé mentale, la sécurité hivernale/les conseils en matière de froid et la sécurité routière.
- **Gestion des matières dangereuses** : Veiller à l'étiquetage et au stockage corrects des matières dangereuses. Formation complète sur la manipulation et l'élimination en toute sécurité des substances dangereuses afin de minimiser les risques.
- **Ressources et soutien en matière de santé mentale** : Accès aux ressources et au soutien en matière de santé mentale, notamment aux services de conseil et aux ateliers de gestion du stress, afin d'aider les employés à gérer le stress et à préserver leur bien-être mental.
- **Programmes d'incitation à la sécurité** : Mise en place de programmes d'incitation à la sécurité pour reconnaître et récompenser les employés qui font preuve d'un engagement exceptionnel en faveur de la sécurité sur le lieu de travail, encourageant ainsi une culture de la sécurité et de la vigilance.

Les cinq types de blessures et de maladies les plus fréquents chez Bee-Clean

Chez Bee-Clean, la santé et la sécurité de notre personnel est une priorité absolue. Voici les cinq types de blessures et de maladies les plus courantes auxquelles notre équipe peut être confrontée :

Chutes : Accidents au cours desquels une personne perd l'équilibre/ tombe au sol, y compris les glissades et les trébuchements.

Surmenage : Blessures causées par un effort physique excessif, comme le fait de trop s'étirer ou de tirer sur les muscles pendant l'exécution d'une tâche.

Agressions/actes violents/harcèlement : Incidents au cours desquels le personnel peut être confronté à la violence physique, au harcèlement ou à d'autres comportements agressifs dans le cadre de ses relations avec le public.

Heurt d'objet : Blessures survenant lorsqu'un objet tombe ou est projeté et heurte un travailleur.

Coupures, lacérations, perforations : Blessures au cours desquelles la peau est coupée, divisée ou percée par un objet tranchant.

ANNEXE SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ - SUITE

LES PRINCIPAUX DOMAINES D'INTERVENTION EN MATIÈRE DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ SONT LES SUIVANTS

- Renforcer les pratiques de sécurité : Nous continuerons à promouvoir et à renforcer les pratiques et les protocoles de sécurité établis au cours de l'année écoulée, en veillant à ce qu'ils soient ancrés dans nos habitudes quotidiennes.
- Contrôle et amélioration continus : Le contrôle permanent de nos programmes de sécurité nous permettra d'identifier les domaines à améliorer et de procéder aux ajustements nécessaires pour maintenir des normes de sécurité élevées.
- Engagement soutenu des employés : Nous continuerons à encourager la participation active et le retour d'information de nos employés afin de favoriser une approche collaborative de la santé et de la sécurité.
- Formation et éducation : En continuant à mettre l'accent sur la formation et l'éducation, nous nous assurons que tous les employés possèdent les connaissances et les compétences nécessaires pour maintenir un environnement de travail sûr.
- Une communication régulière : Le maintien d'une communication ouverte et régulière par le biais de canaux tels que Le Buzz permettra de maintenir la sécurité au premier plan de notre culture organisationnelle.
- Accès numérique aux documents relatifs à la santé et à la sécurité : Pour améliorer l'accessibilité et la commodité, nous développons un portail en ligne pour le personnel, dans les régions où cela n'a pas encore été mis en œuvre, qui fournira un accès numérique accru à nos documents sur la santé et la sécurité. Ce portail, dont le lancement est prévu pour 2025, constituera une ressource complète pour nos employés sans bureau, en leur offrant un accès plus facile au matériel de formation, aux protocoles de sécurité et à d'autres informations importantes.



MERCI

Des questions ? Des commentaires ?
Contactez-nous: questions@bee-clean.com

www.bee-clean.com/fr