

EcoloPharm



WOMEN
OWNED

RAPPORT DE DÉVELOPPEMENT DURABLE 2023

TABLER DES MATIERES

3	À propos de ce rapport	25	Social
5	Notre entreprise	25	Cibles 2024
6	Notre impact	27	Culture d'entreprise
8	Mot de la présidente et directrice générale	28	Équité, diversité et inclusion (EDI)
9	Faits saillants 2023	30	Santé, sécurité et bien-être
12	Mission, vision et valeurs	32	Conciliation vie personnelle et professionnelle
14	L'innovation comme moteur d'engagement	33	Développement de l'humain
16	Environnement	36	Gouvernance
16	Cibles 2024	36	Cibles 2024
17	Consommation d'énergie	37	Structure de gouvernance
18	Émissions de GES	40	Matérialité
21	Gestion des ressources en eau	41	Politiques
22	Recyclage et valorisation des déchets	43	Collaborations et certifications
24	Gestion de fin de vie	46	Index GRI

À PROPOS DE CE RAPPORT

CE PREMIER RAPPORT DE DÉVELOPPEMENT DURABLE PRÉSENTE UNE VUE D'ENSEMBLE DES OPÉRATIONS ET ACTIVITÉS D'ECOLOPHARM POUR L'ANNÉE 2023.

La taille de notre organisation limite les ressources pour recourir à un audit externe formel. Le contenu de ce document s'inspire toutefois des normes dictées par le GRI, et a tout de même fait l'objet d'une revue détaillée grâce à un service interne d'audit. Une ressource externe spécialisée en développement durable a également été impliquée dans le processus de rédaction afin de s'assurer de l'application des meilleures pratiques.

Le rapport utilise une forme de langage inclusif, et ce, afin d'assurer la représentativité et l'inclusion des genres.

Alignement avec les Objectifs de développement durables de l'ONU

Nous prenons au sérieux notre engagement en matière de durabilité. Pour cette raison, nous sommes prêts à être évalués selon des normes internationalement reconnues.

En intégrant les objectifs de développement durable de l'ONU à ce rapport, nous améliorons notre capacité à mesurer et à suivre notre performance en matière de durabilité. Ce choix permet également de plus aisément cibler les domaines où nous pouvons être confrontés à des risques, afin de mettre en place des actions correctives efficaces.

L'adoption d'un langage universel améliore la cohérence de nos actions et renforce notre résilience face aux défis, tout en décuplant notre impact positif.



Informations prospectives

Dans ce rapport, certaines expressions pourraient être des informations prospectives. De façon générale, toute déclaration qui ne relève pas de faits historiques peut être considérée comme prospective.

L'utilisation du futur et d'expressions telles que « s'engager », « cibles », « objectifs » et autres formes similaires indiquent généralement des déclarations prospectives. Ces déclarations ne garantissent pas la performance future de notre entreprise et sont sujettes à des risques et incertitudes. Les cibles indiquées dans le présent rapport ont toutefois été fixées en tenant compte

de leur faisabilité, et nous sommes confiants de pouvoir les atteindre dans les délais proscrits. Si tel n'était pas le cas, EcoloPharm s'engage à divulguer la non-atteinte de ces cibles dans son prochain rapport.

Pour toute question en lien avec le contenu de ce rapport, veuillez communiquer avec Évelyne Rojas-Benoit, coordonnatrice en développement durable : erojasbenoit@ecolopharm.com

NOTRE ENTREPRISE

Siège social

Chambly, QC

Expertise

Écoconception

Certifications

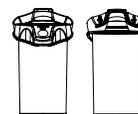
B Corp, Women Owned,
Attestation de produit écoconçu

Secteurs d'activités

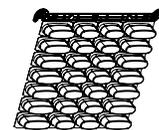
Pharmacies, cliniques et hôpitaux vétérinaires,
cannabis médical, résidences pour personnes
âgées, CHSLD, établissements correctionnels

Production
annuelle 2023

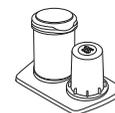
58 629 906 fioles EcoloVial



4 364 311 piluliers EcoPill



559 811 pots d'onguent EcoloJar



NOTRE IMPACT



CUMULATIF

2023

Moins d'énergie :
4,8 millions de kWh

assez pour chauffer
480 maisons
pendant un an

Moins de plastique :
1787 tonnes

l'équivalent de
13 baleines bleues

Moins de carton :
206 tonnes

soit le poids
de 21 autobus

Aucun sac de plastique
2 millions de sacs en moins

assez pour recouvrir
presque 4 fois
la distance Montréal-New York

2010

Moins de GES :
5645 tonnes

l'équivalent de 9 vols
aller-retour
Montréal-Vancouver

NOTRE IMPACT

ANNUEL

2023

Moins d'énergie :
516 911 kWh

assez pour chauffer
52 maisons
pendant un an

Moins de plastique :
187 389 tonnes

l'équivalent de
27 éléphants mâles
d'Afrique

Moins de carton :
206 tonnes

soit le poids
de 21 autobus

Aucun sac de plastique
223 240 sacs en moins

assez pour recouvrir
39 terrains de soccer

Moins de GES :
551 tonnes

l'équivalent de
280 allers-retours
Montréal-Vancouver en voiture

MOT DE LA PRÉSIDENTE

ET DIRECTRICE GÉNÉRALE

Chères parties prenantes,

Je suis honorée de vous présenter le tout premier rapport de développement durable d'EcoloPharm, une entreprise dont la raison d'être est profondément ancrée dans la durabilité.

La publication de ce rapport survient à une époque marquée par une urgence croissante à mettre en place des actions de freinage à l'avancée des changements climatiques, dont les effets dévastateurs se font sentir à l'échelle mondiale. Face à cette réalité troublante et pleinement consciente de notre devoir d'agir de manière significative pour réduire notre empreinte environnementale, notre organisation demeure plus engagée que jamais envers

le développement durable.

À la lecture de ce rapport, je suis ravie de partager les avancées tangibles réalisées en 2023.

En tant qu'entreprise certifiée B Corp, la responsabilité sociale est un élément différenciateur crucial de notre organisation. Ce rapport devient un précieux outil pour officialiser nos engagements, mesurer nos progrès et les communiquer avec transparence, année après année.

EcoloPharm a toujours aspiré à offrir des solutions concrètes pour aider les pharmacies canadiennes à réduire leur impact environnemental et à faire briller leur rôle en tant qu'acteurs du changement. Notre vision est celle d'une entreprise respectueuse de l'environnement, travaillant pour un avenir plus vert et durable, entourée de partenaires qui embrassent cette même vision et ce désir d'agir immédiatement. À cet égard, je tiens à saluer les divers mouvements qui prennent place dans l'industrie afin de responsabiliser les entreprises quant à la prise d'actions concrètes pour accélérer la transition écologique qui s'impose.



Dans cette perspective, mon équipe et moi-même aspirons à concrétiser de grandes ambitions, notamment celle d'atteindre zéro émission nette d'ici 2030. Cet objectif majeur pour les cinq années à venir témoigne de notre volonté d'adopter une approche proactive en renforçant nos initiatives internes, en investissant dans des solutions durables et en collaborant avec des partenaires locaux pour relever les défis à venir.

C'est avec optimisme que j'entrevois les prochaines années d'innovation et d'engagement d'EcoloPharm. Je suis convaincue que nous saurons transformer les défis en opportunités et ainsi continuer à générer des impacts positifs et durables.

Ensemble, nous pouvons assurément construire un avenir durable et prospère pour les générations futures.

Sandrine Milante,
Présidente et directrice générale, EcoloPharm

FAITS SAILLANTS 2023

ENVIRONNEMENT

Faits saillants du rapport

Objectifs de développement durable (ONU)

Entre 2021 et 2023, EcoloPharm a augmenté sa production tout en diminuant sa consommation énergétique de 11 %.



D'ici la fin de l'année 2024, nous aspirons à diminuer notre consommation de matière première vierge de 10 % en augmentant le pourcentage de matière recyclée post-industrielle dans la fabrication de nos produits.

Dès 2024, l'EcoloJar sera entièrement conçu de matière recyclée, ce qui en fera le tout premier produit EcoloPharm entièrement fait de matière recyclée.

Entre 2021 et 2023, aucun produit EcoloPharm n'a fait l'objet d'un rappel.

Dans le cadre de nos opérations, 100% de l'eau rejetée est acheminée aux bassins hydrographiques de notre municipalité et sa qualité est la même que celle au moment du prélèvement (qualité confirmée via des tests effectués toutes les deux semaines).



SOCIAL

Faits saillants du rapport

Objectifs de développement durable (ONU)

Ratios de parité :

- Global : 57 %
- Comité de direction : 66 %
- Personnel en usine : 35 %
(moyenne québécoise : 29,6 %).

5 ÉGALITÉ ENTRE
LES SEXES



Sondage interne révélant un haut taux
de satisfaction de notre personnel :

- 96 % des employé.es ont indiqué
se sentir à l'aise de communiquer
avec leur gestionnaire.
- 93 % ont déclaré que leurs idées
et leurs commentaires sont écoutés
et considérés.

8 TRAVAIL DÉCENT
ET CROISSANCE
ÉCONOMIQUE



L'entièreté de notre main d'œuvre reçoit
une rémunération minimum allant
au-delà du salaire minimum viable.

Ratio d'écart de richesse entre le salaire
le plus élevé et le salaire le moins
élevé de l'organisation : 5.

Au total, 7 % de la masse salariale
ont été investis en formation
pour le personnel.

4 ÉDUCATION
DE QUALITÉ



2 % de nos profits ont été
versés en dons.

1 PAS
DE PAUVRETÉ



2 FAIM
«ZÉRO»



GOVERNANCE

Faits saillants du rapport

Objectifs de développement durable (ONU)

Collaboration accrue avec des groupes d'action envers une meilleure utilisation du plastique.

17 PARTENARIATS POUR
LA RÉALISATION
DES OBJECTIFS



Gestion des risques physiques et de transition via un audit SWOT et une analyse de marché.

13 MESURES RELATIVES
À LA LUTTE CONTRE
LES CHANGEMENTS
CLIMATIQUES



MISSION, VISION ET VALEURS

MISSION

Générer un impact positif et durable sur les gens et l'environnement.

VISION

Engager les pharmacies dans une transition écologique sans précédent et être reconnu comme leur incontournable partenaire de transition écologique.

VALEURS

EXCELLENCE

Nous définissons l'excellence comme suit :

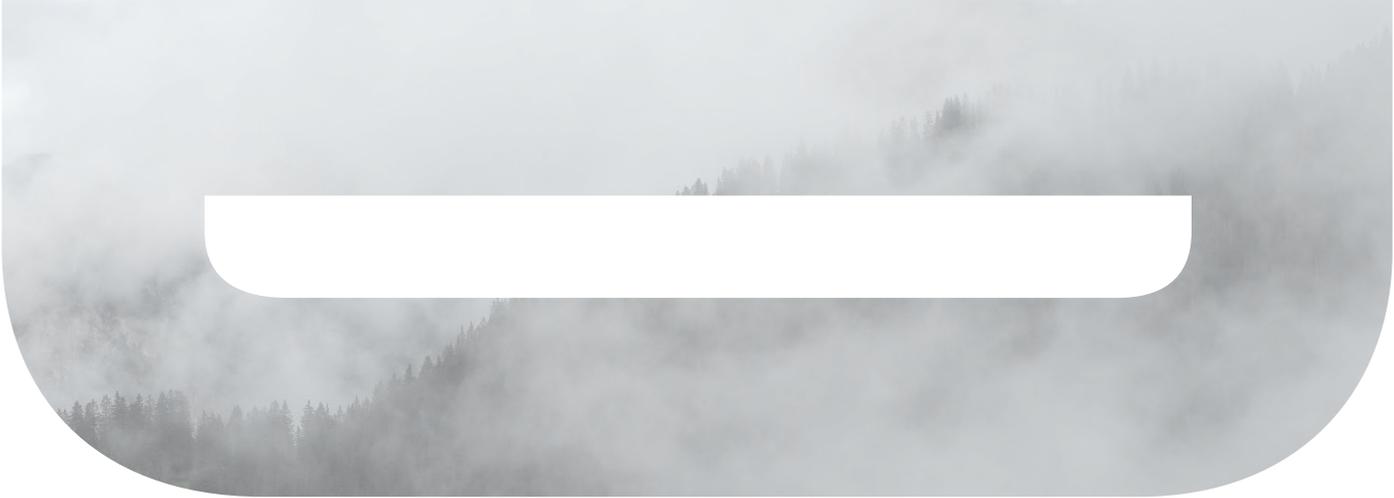
Des employés sur qui compter, qui démontrent un grand professionnalisme et carburent au dépassement de soi. Des produits innovants, de qualité supérieure et qui surpassent les attentes.

RESPECT

Le respect des gens et de l'environnement est au cœur de notre ADN. Travailler en toute intégrité, démontrer de l'estime pour les autres et leurs réalisations, et adopter des comportements respectueux de l'environnement sont essentiels à notre bien-être commun.

ESPRIT D'ÉQUIPE

Créer des liens forts et valoriser la collaboration afin d'atteindre nos objectifs communs : voilà ce qui caractérise notre culture d'entreprise. Chez EcoloPharm, le succès, c'est l'affaire de toute une équipe!



DESRIPTIF DE VISION

Développer des produits avec la plus faible empreinte écologique n'est qu'un des nombreux moyens que nous déployons pour provoquer un virage écologique durable. Afin d'adresser efficacement les enjeux liés à l'urgence climatique, nous souhaitons mettre à contribution toutes les ressources de notre organisation, et ainsi agir comme levier de transformation à grande échelle.

Encore à ce jour, nous demeurons convaincus que notre modèle d'affaires peut inspirer d'autres entreprises à emboîter le pas vers l'éco industrialisation et ainsi accélérer la « transition verte » au sein des pharmacies. Notre organisation est d'ailleurs un exemple concret de réussite dans la conciliation développement durable / succès en affaires.

En choisissant d'inclure le développement durable au cœur de notre mission, nous nous sommes assurés d'aller au-delà des exigences de notre secteur. La proactivité, la sensibilisation et l'éducation sont de précieux outils qui nous permettent d'accomplir notre vision. Grâce à ces derniers et au chemin parcouru depuis 2010, nous nous croyons favorablement disposés à mieux répondre aux besoins d'une société qui maîtrise somme toute encore mal l'impact des modèles d'affaires traditionnels.

Avant tout, nous misons sur une approche de collaboration accrue et d'échanges intersectoriels, sur l'économie circulaire ainsi que sur la recherche et développement. Au-delà de notre propre succès, nous aspirons à transmettre à nos

collaborateurs.trices, client.es et partenaires des valeurs de changement social, d'ouverture, ainsi que l'envie de faire une différence significative pour les générations futures.

Au terme de l'accomplissement de notre vision, nous entrevoyons un monde où l'écoresponsabilité ne sera plus un avantage compétitif, mais une condition impérative à la mise en marché.

L'INNOVATION

COMME MOTEUR D'AVANCEMENT

NOUS ASPIRONS À INFLUENCER FAVORABLEMENT L'INDUSTRIE DES EMBALLAGES PLASTIQUES ET CONTRIBUER À FAIRE ÉVOLUER LES MODÈLES D'AFFAIRES CONVENTIONNELS ET PARFOIS DÉSUETS DES ENTREPRISES DE NOTRE SECTEUR. POUR Y ARRIVER, NOUS NOUS FAISONS UN DEVOIR DE DEMEURER À L'AVANT-PLAN DES TENDANCES ET MISONNONS SUR LES QUATRE PILIERS D'INNOVATION SUIVANTS.

1. Processus

Notre chaîne de valeurs oriente le choix de nos partenaires, influence les processus techniques et inspire des conditions d'emploi innovantes.

L'écoconception consiste en une approche stratégique indissociable du développement durable, notamment dans la fabrication d'emballages. Le choix de recourir à l'écoconception pour fabriquer nos produits permet de :

- Minimiser la quantité d'intrants nécessaires à la fabrication des produits (plastique, eau et énergie).
- Diminuer l'émission d'extraits polluants, néfastes pour l'environnement et la santé humaine (émissions de gaz à effet de serre et déchets de suremballage).

Chaque étape de nos opérations est mesurée en continu afin d'identifier les opportunités de réduction de la consommation de matière plastique et la quantité de déchets générée.

En optant pour l'écoconception, nous nous engageons à créer des solutions durables qui préservent les ressources naturelles tout en répondant aux besoins de nos clients, et en assurant la viabilité de notre entreprise sur le long terme.

2. Produit

C'est grâce à l'audace et à l'innovation que nous pouvons concevoir des solutions d'emballages qui répondent aux besoins spécifiques de notre clientèle tout en surpassant les normes de durabilité.

À cet égard, nous prônons le design intelligent, c'est-à-dire la création de produits conçus pour accomplir plusieurs fonctions. Il en résulte, pour notre clientèle, de nombreux bénéfices opérationnels : flux de travail optimisé, productivité accrue, gain d'espace en laboratoire et diminution du temps consacré à la gestion d'inventaire.

Ces avantages non-négligeables permettent à notre clientèle de consacrer leurs ressources là où elles ont le plus de valeur, soit l'intégration de nouveaux actes professionnels et les soins aux patients. Il en résulte, pour leur établissement, une rentabilité accrue et un rehaussement de la satisfaction de leur clientèle.



Grâce à des produits ergonomiques et bien conçus, l'adhésion aux traitements est favorisée et la vie des patients s'en voit améliorée : voilà comment nous contribuons au bien-être de la communauté et de l'environnement.

3. Expérience utilisateur

Notre organisation est aujourd'hui en plein cœur d'un virage numérique à 360 degrés.

Ce dernier vise plusieurs objectifs :

- Rehausser l'expérience et la satisfaction de notre clientèle
- Amplifier l'impact de nos actions
- Poursuivre notre croissance
- Optimiser la prise de mesures afin d'améliorer nos processus
- Rehausser notre productivité

Nous améliorons notre écosystème (humain, opérationnel et numérique) afin d'engager et de fidéliser notre clientèle dans l'adoption de pratiques durables.

Grâce à la certification B Corp, nous pouvons attester du plus haut niveau de reddition de compte et de mesure afin de protéger nos parties prenantes des risques d'écoblanchiment.

Les différentes plateformes et outils technologiques implantés nous permettent de gérer les paramètres environnementaux et de fournir à notre clientèle un certificat de gestion environnementale annuel et cumulatif. Cette particularité qui caractérise notre entreprise nous permet d'offrir un positionnement enviable à notre clientèle, qui doit elle aussi composer avec les attentes croissantes de ses patients envers les entreprises et l'environnement.

4. Image de marque

Investir dans la gestion de notre image de marque renforce notre position de leader et d'influenceur en développement durable dans le secteur des pharmacies. Une image de marque solide n'est pas seulement un atout pour attirer et fidéliser la clientèle; c'est un guide qui oriente nos ressources, rehausse la cohérence de nos actions et facilite les décisions stratégiques.

Intégrer la gestion de marque dans tous les aspects de notre entreprise favorise une culture qui résonne avec nos parties prenantes, permet une croissance durable, amplifie notre visibilité et accroît l'impact de nos actions.

ENVIRONNEMENT

Depuis ses débuts en 2009, EcoloPharm est guidée par de fortes valeurs environnementales. La protection de l'environnement et la promotion du développement durable se trouvant au cœur des valeurs de l'entreprise, elles constituent le moteur de toutes nos actions et se trouvent au premier plan de notre stratégie d'affaires.

Concrètement, nous mettons en œuvre des efforts continus pour réduire notre empreinte écologique, minimiser notre consommation de ressources naturelles et adopter des pratiques respectueuses de l'environnement à toutes les étapes de notre chaîne de valeur.

Nous croyons également qu'il est de notre devoir de préserver la santé de la planète – et des individus – tout en contribuant à créer un avenir où l'harmonie entre l'humain et la nature est préservée.

CIBLES 2024

Objectifs

Objectifs de développement durable (ONU)

D'ici la fin de l'année 2025, réduire de 80 % nos émissions de scopes 1 et 2 en produisant notre propre énergie renouvelable.



Atteindre zéro émission nette de nos scopes 1 et 2 avant la fin de l'exercice financier 2025.

Pour 2025, atteindre la carboneutralité pour les émissions des scopes 1 et 2.

Réduire les émissions du scope 3 de 10 % d'ici la fin de l'année 2026.



D'ici la fin de l'année 2024, diminuer notre consommation de matière première vierge de 10 % en augmentant le pourcentage de matière recyclée post-industrielle dans la fabrication de nos produits.



CONSOMMATION D'ÉNERGIE

NOTRE LEADERSHIP ENVIRONNEMENTAL S'EXERCE DE MULTIPLES FAÇONS, NOTAMMENT VIA L'ÉCOCONCEPTION DE PRODUITS ISSUS D'UN PROCESSUS OPÉRATIONNEL OPTIMISÉ.

Exemple d'innovations environnementales et d'optimisation de la production de nos produits :

- Processus efficace : consomme 44 % moins d'énergie qu'un processus manufacturier conventionnel.
- Constance : même efficacité énergétique depuis 2011.
- Équipement performant : 100 % électrique, peu énergivore et alimenté par une énergie propre (hydroélectricité).

Design unique et production optimisée :

Fioles : en moulant nos fioles en une seule pièce (design unique à EcoloPharm) nous avons recours à une seule ligne de production, contre trois pour la norme industrielle.

Pot d'onguent : ajustable et multi formats, c'est-à-dire qu'un seul pot peut contenir trois formats. Ce produit requiert une seule ligne de production (au lieu de deux pour un produit conventionnel).

Pilulier : une analyse de la production a permis d'éliminer certaines étapes de fabrication, et d'en rassembler d'autres. Il en résulte une performance environnementale accrue.

Entre 2021 et 2023, notre organisation a augmenté sa production d'emballages (voir graphique ci-bas) tout en diminuant sa consommation énergétique de 11 %.

Émissions de CO₂ par 1000 unités* (tCO₂/1000 unité)

	2021	2022	2023
Nombre d'unités fabriquées	58 655 739	62 190 145	63 554 029
Émissions de CO ₂ par 1000 unités (tCO ₂ /1000 unité)	0,02210	0,02105	0,01965
Pourcentage de réduction d'émissions	-	-4,75 %	-6,65 %

*Fioles et piluliers

ÉMISSIONS DE GES*

CHAMPS D'APPLICATION 1 ET 2

L'entièreté de nos opérations est alimentée par l'hydroélectricité.

Nous avons toutefois recours au gaz naturel pour chauffer l'usine, ce qui représente 80 % de nos émissions directes (scope 1).

Pour 2025, nous visons un objectif de carboneutralité pour les émissions des scopes 1 et 2.

Champ 1 : Émissions de l'usine (tCO₂ de gaz naturel)

2021	2022	2023
4,03	10,30	8

Champ 2 : Émissions issues de l'électricité consommée (tCO₂)

2021	2022	2023
1,69	1,70	1,62

Détail de la consommation énergétique 2023 (tCO₂)

Consommation totale	Consommation renouvelable	Consommation non-renouvelable
9,62	1,62	8

RÉDUCTION DE NOS ÉMISSIONS DE GES (SCOPES 1 ET 2)

L'un des objectifs-phare de notre plan de développement durable consiste à atteindre zéro émission nette de nos champs d'application 1 et 2 avant la fin de notre exercice financier 2025. Afin d'y parvenir, nous réduisons, année après année, nos émissions de GES des champs 1 et 2.

L'année 2024 marque pour nous un important jalon de notre croissance, soit l'agrandissement de notre usine. Dans le cadre de ce projet, nous analysons la possibilité d'installer des panneaux solaires afin de produire notre propre énergie renouvelable.

Pour l'année en cours (2024), en éliminant le chauffage au gaz, nous estimons pouvoir diminuer nos émissions de GES (champs d'application 1 et 2) de 80 %.

CHAMP D'APPLICATION 3

Les émissions du champ 3 sont les émissions indirectes, soit celles découlant de l'ensemble de notre chaîne de valeur. Elles regroupent cinq catégories :

- Biens et services achetés
- Transport de marchandise
- Voyages d'affaires
- Déplacements des employés
- Traitement de fin de vie des produits

Comme bon nombre d'organisations, notre plus important défi réside dans la réduction des émissions de champ 3. Pour cette raison, nous travaillons en collaboration avec nos fournisseurs pour les sensibiliser à l'importance d'optimiser leur logistique et de bonifier leur stratégie GES sur le long terme.

Les émissions de champ 3 dépendant d'autres entités et pouvant par conséquent difficilement être éliminées, elles seront compensées via des crédits carbone. Nous utilisons le crédit carbone en dernier recours, soit lorsque des solutions technologiques à coût raisonnable ne sont pas disponibles.

Notre objectif est de réduire les émissions du scope 3 de 10 % d'ici la fin de l'année 2026.

Champ 3: Émissions CO₂ (tCO₂)

2021

2022

2023

1980,38

2034,26

2139,64

MOBILITÉ DURABLE (CHAMP D'APPLICATION 3)

Pour atteindre notre objectif de réduction de 10 % mentionné précédemment, l'une de nos actions consiste à déployer des initiatives de mobilité durable.

Les déplacements liés au travail tels les trajets domicile-travail et les déplacements professionnels représentent une part significative de nos émissions de GES. Pour cette raison, nous souhaitons renforcer la

responsabilité individuelle et collective de notre équipe en leur fournissant des outils et ressources qui les inciteront à contribuer activement à nos efforts de réduction des émissions de GES.

Nous sommes également en cours d'évaluation des meilleures mesures incitatives à prioriser pour atteindre nos objectifs.

Pour se rendre au travail en 2023, nos employés ont parcouru un total de 227 708 km, générant 33,71 tCO₂. D'ici 2026 nous visons diminuer cette mesure à 30,34 tCO₂.

Aux initiatives de mobilité durable s'ajoutent : l'optimisation de la logistique de nos livraisons, les initiatives d'approvisionnement local ainsi que les compensations carbone.

COMPENSATION CARBONE

De 2019 à 2023, les voyages d'affaires ont été compensés annuellement via l'organisme Carbone Scol'Ère, un programme pédagogique visant à encourager les jeunes à adopter des comportements respectueux de l'environnement. Pour 2023, ce sont

23,64 tonnes(s) de CO₂ qui ont été compensées via cet organisme.

En 2024, nous compenserons nos émissions de GES via un autre organisme, cette fois d'envergure pancanadienne. D'ici 2025,

le programme de compensation sera bonifié pour couvrir l'ensemble des transports d'affaires : outre les voyages d'affaires, nous envisageons compenser le transport de nos produits ainsi que les déplacements de nos employés.

Émissions de CO₂ émises par les voyages d'affaires (tonnes de CO₂)

2021

2022

2023

13,58

17,14

23,64

* Trajets en avion et kilométrage effectué par l'ensemble des employés.

GESTION DES RESSOURCES EN EAU

LA SAINTE GESTION DES RESSOURCES EN EAU EST INDISPENSABLE À L'ATTEINTE DE NOS OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE.

Notre chaîne de production a recours à un système de recyclage de l'eau en circuit fermé : une cuve d'eau intérieure fournit le système de refroidissement nécessaire à nos équipements de fabrication. Notre processus de traitement d'eau utilise des produits chimiques, non toxiques pour assurer une qualité d'eau optimale. De cette façon, nous avons éliminé les

contaminations potentielles et l'eau est récupérée, traitée, puis réintroduite dans nos opérations, garantissant un minimum de pertes.

Bien que notre système ne génère que très peu de pertes d'eau, des tests de qualité bimensuels sont effectués pour assurer que 100 % de l'eau rejetée soit réacheminée aux bassins

hydrographiques de notre municipalité avec la même qualité qu'au moment du prélèvement.

Consommation d'eau annuelle (en litres)

2021

6 619 000

2022

8 057 000

2023

Donnée manquante - sera publiée dans le rapport 2024.

* Stress hydrique : lorsque la demande en eau dépasse la quantité disponible pendant une certaine période, ou lorsque sa qualité ne permet pas de répondre aux usages humains et environnementaux. Cela résulte souvent de facteurs tels que la sécheresse, la surconsommation ou la pollution de l'eau.

Parce que nous détenons un circuit d'eau fermé et que nous n'utilisons aucun produit toxique ou dangereux dans notre processus de fabrication, nous avons éliminé les risques d'incidents de non-conformité pour l'octroi de permis ou en lien avec

les normes et réglementations en matière de qualité d'eau. De plus, nos opérations ne se trouvent pas dans un environnement où le stress hydrique* de base est considéré comme étant élevé ou extrêmement élevé. Enfin, dans le cadre du projet

d'agrandissement de notre siège social et de notre usine (2024), nous procéderons à une analyse ayant pour but de déterminer de quelle(s) façon(s) nous pourrions accroître notre capacité de production, sans augmenter la consommation d'eau.

RECYCLAGE ET VALORISATION DES DÉCHETS

LES REBUTS DE MATIÈRE PLASTIQUE ISSUS DE NOS OPÉRATIONS SONT REBROYÉS À L'INTÉRIEUR MÊME DE LA CHAÎNE DE PRODUCTION, PUIS RÉINTÉGRÉS DANS LA FABRICATION DE CERTAINS PRODUITS.

Par exemple :

- Le pilulier EcoPill contient 30 % de plastique recyclé.
- L'adaptateur de notre pot d'onguent EcoloJar est entièrement conçu de matière recyclée.

D'ici la fin de l'année 2024, nous avons comme objectif de diminuer notre consommation de matière première vierge de 10 % en augmentant le pourcentage de matière recyclée post-industrielle dans la fabrication de nos produits.

Pour y arriver, nous prévoyons, en cours d'année 2024, fabriquer l'EcoloJar (pot d'onguent) entièrement avec de la matière recyclée post-industrielle, issue de notre chaîne de fabrication en circuit fermé.





Au cours de l'année 2023 :

59 393 kg

de matière plastique ont été réinjectés dans notre processus de fabrication (soit 7,95 % de la matière première achetée).

7250 kg

de matière rebroyée et 675 kg de rebuts plastique ont été revendus à un partenaire afin que ce dernier puisse créer une nouvelle matière plastique. Cela correspond à la revalorisation de 1,07% de notre matière achetée.

Notre processus de fabrication ne génère aucune perte : tous nos rejets sont revalorisés à l'interne (réintégration aux produits) ou revalorisés via un partenaire externe.

COMPOSTAGE

L'année 2023 marque l'intégration du compostage au sein de l'administration. Selon notre analyse du tri, l'intégration du compostage dans nos bureaux a permis de détourner approximativement 42 kg de matière organique des centres d'enfouissement.

Pour 2024, nous étendrons la collecte des matières organiques à la cafétéria de notre usine, aspirant à une économie de 65 kg par année pour cette portion de l'entreprise à elle seule. Afin de susciter un maximum d'adhésion des employés,

deux séances d'information et de sensibilisation sur la valorisation des déchets ont eu lieu.

GESTION DE FIN DE VIE

L'ÉCOCONCEPTION COMMANDE QUE, DÈS L'ÉTAPE DE CONCEPTION DE NOS PRODUITS, NOUS RÉFLÉCHISSONS AUX SCÉNARIOS MAXIMISANT LEUR VALEUR, ET CE, JUSQU'À LA FIN DE LEUR VIE UTILE. EN D'AUTRES MOTS, NOTRE RESPONSABILITÉ CONSISTE À ALLONGER LA DURÉE DE VIE DE NOS PRODUITS, EN PLUS D'ASSURER LEUR QUALITÉ ET LEUR RECYCLABILITÉ.

Afin d'assurer la qualité de nos produits, nous misons sur une série d'initiatives :

- Nous travaillons avec une matière première mono matériau (sans ajout de contaminant). Le polypropylène est une matière première de choix puisqu'elle est en demande par les recycleurs.
- Le design de nos produits contribue directement à assurer leur recyclabilité (par exemple, la fiole moulée en un seul morceau et l'identification individuelle des alvéoles de notre pilulier).
- L'écoconception commande que le produit assure une qualité optimale et qui assurera pleinement sa fonction première. Le design de nos produits permet une réutilisation au-delà de ce qu'exigent les normes.
- Nous avons choisi de designer et de fabriquer des formats de produits (fioles) qui cadrent avec les requis des centres de tri.

Entre 2021 et 2023, aucun produit EcoloPharm n'a fait l'objet d'un rappel.

SOCIAL

Notre succès en tant qu'entreprise est étroitement lié au bien-être de notre personnel et à la santé de nos communautés. Dans notre quête de durabilité et de responsabilité sociale, nous reconnaissons l'importance cruciale d'une main-d'œuvre épanouie et engagée.

Notre engagement envers le bien-être de notre main-d'œuvre va au-delà de la simple implantation de politiques : nous nous efforçons de créer un environnement de travail inclusif où

chaque personne est encouragée à s'épanouir. Concrètement, cela se traduit par des initiatives telles que des programmes de formation et de développement, des opportunités d'avancement, ainsi que l'application de mesures visant à faciliter la conciliation des vies professionnelle et personnelle.

EcoloPharm est également activement engagée dans sa communauté. Nous reconnaissons l'importance, pour les entreprises,

de redonner à la société et de soutenir les initiatives qui visent à améliorer le bien-être de la communauté. Chez nous, ce rôle peut se traduire par des partenariats, une implication bénévole ou des investissements dans des projets ayant un impact positif sur la santé, l'éducation ou le développement économique.

CIBLES 2024

Objectifs

- Implanter le programme d'implication communautaire pour les membres du personnel.
- Assurer un engagement communautaire minimum de 16 heures par an, employé.e d'ici 2026.

Objectifs de développement durable (ONU)

1 PAS DE PAUVRETÉ



2 FAIM «ZÉRO»



- Compléter la formation sur la communication non violente pour l'ensemble du personnel administratif.
- Renouveler le programme Santé et mieux-être.
- Pour l'année en cours : aucune lésion grave en milieu de travail.

3 BONNE SANTÉ ET BIEN-ÊTRE



CIBLES 2024

(SUITE)

Objectifs

- Augmenter les investissements en formation à 8 % de la masse salariale.

Objectifs de développement durable (ONU)

4 ÉDUCATION DE QUALITÉ



- Maintenir nos ratios de parité.

5 ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES



- Obtenir la certification Concilivi
- Maintenir un taux de satisfaction de l'emploi occupé chez EcoloPharm à 90 %.

8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE



- Offrir à l'ensemble du personnel deux formations : équité, diversité et inclusion, et écriture inclusive et épïcène.
- Augmenter progressivement le taux de dons à 3 % du profit d'ici 2026.

10 INÉGALITÉS RÉDUITES



CULTURE D'ENTREPRISE

Notre organisation compte 32 postes : 15 à l'administration, et 17 en usine. Selon le moment de l'année, entre six et huit personnes occupent des postes permanents à raison de quatre jours par semaine, un avantage non-négligeable facilitant la conciliation travail / vie personnelle, qui nous tient à coeur.

Le leadership de notre organisation est surtout caractérisé par l'ouverture et la bienveillance. Peu importe leur poste, nos employé.es sont encouragé.es

à penser en dehors des sentiers battus, à remettre en question le statu quo et à explorer de nouvelles idées.

Depuis toujours, nous prôtons une culture de « portes ouvertes » à la structure hiérarchique peu rigide. Nous veillons à ce que chaque membre du personnel ait accès à des canaux de communication ouverts afin de faciliter les échanges et la communication et puissent librement poser des questions, donner leur avis et partager leurs préoccupations.

Cette culture se reflète positivement dans notre quotidien. Biennuellement, nous effectuons un sondage de satisfaction du personnel. Ce sondage mesure plusieurs aspects, dont le leadership des gestionnaires, l'environnement de travail, le développement professionnel et les conditions de travail.

Faits saillants du sondage interne effectué le 24 août 2023 :

96 %

de notre personnel a indiqué se sentir à l'aise de communiquer avec son gestionnaire

93 %

a indiqué que leurs idées et leurs commentaires sont écoutés et considérés

80 %

des employé.es ont indiqué que leur gestionnaire communique régulièrement avec eux (elles) de façon formelle et informelle

83 %

a mentionné que l'ouverture de communication entre la direction et le personnel est adéquate

90 %

Entre 2021 et 2023, le taux de satisfaction global des employé.es vis-à-vis leur emploi est passé de 82 % à 90 %

ÉQUITÉ, DIVERSITÉ ET INCLUSION (EDI)

À TITRE D'ENTREPRISE CERTIFIÉE B CORP ET WOMEN OWNED, NOUS ACCORDONS UNE GRANDE IMPORTANCE À LA DIVERSITÉ DE GENRE ET LE RATIO FEMMES-HOMMES, ET CE, DANS TOUTES LES SPHÈRES DE L'ENTREPRISE.

En 2023, notre ratio de parité global était de 57 %. Pour l'usine uniquement, ce ratio était de 35 %, alors que la moyenne québécoise d'employées de sexe féminin en milieu manufacturier est de 29,6 %*.

Assurer un environnement sain, juste et équitable pour tous nécessite un désir d'ouverture et une capacité démontrée à accueillir et intégrer les nouveaux venus. Nos pratiques étant axées sur ces deux aspects, nous avons jusqu'ici intégré bon nombre de candidat.es aux horizons variés :

gens en préretraite, jeunes étudiant.es, personnes issues de communautés immigrantes nouvellement arrivées au Canada, etc. Toute nouvelle personne intégrée à l'entreprise se voit présenter le code d'éthique, qu'il ou elle doit signer, gage de mobilisation envers nos engagements EDI.

RATIOS DE PARITÉ

Global

57 %

Comité de direction

67 %

Usine

35 %

La représentativité de la diversité au sein de notre organisation reflète le bassin démographique au sein duquel nous évoluons. Le nombre de candidat.es issu.es de la diversité y étant limité, établir une cible quant à l'augmentation du pourcentage de la diversité représente un défi de taille : sur les 31 462 personnes habitant Chambly, seules 10 % sont issues

de communautés immigrantes et 3,4 % proviennent de communautés autochtones**.

Dans le but de faciliter l'intégration et l'attraction de personnel issu de la diversité, nous avons adopté une stratégie de recrutement inclusive : les descriptifs d'offres d'emplois ont été revus en profondeur, de sorte

à mieux refléter bien notre engagement envers la diversité et l'inclusion.

Au niveau des communications, une charte d'écriture inclusive et épicène a vu le jour en cours d'année 2023. Cette dernière aspire à favoriser l'inclusion, l'égalité et la non-discrimination.

* Dernière donnée trouvée datant de 2021.

** <https://ville.chambly.qc.ca/municipalite-ville-de-chambly/a-propos-de-chambly/>



ÉQUITÉ SALARIALE

Tel que le stipule la Loi sur les normes du travail, les entreprises comptant entre 10 et 49 employé.es doivent effectuer un exercice de validation de l'équité salariale tous les cinq ans, obligation à laquelle nous nous conformons. Afin de maintenir une rémunération juste et équitable à tous les niveaux, nous allons au-delà de cette obligation en procédant annuellement à une révision de

la structure d'échelle salariale. Cette analyse annuelle s'appuie sur les études de tierces parties spécialisées en rémunération, dont l'Economic Research Institute of Canada. La distribution de la richesse à l'interne a également été évaluée selon les critères B Corp. L'exercice a révélé que le ratio d'écart de richesse entre le salaire le plus élevé et le salaire le moins élevé dans l'entreprise est de 5,

ce qui correspond à un niveau d'exception selon les critères B Corp. EcoloPharm assure une accessibilité équitable à l'enrichissement en offrant à l'entièreté de sa main-d'œuvre un salaire au-delà du minimum viable.

BIEN-ÊTRE FINANCIER

La planification de la retraite est un aspect essentiel de la stabilité financière. Pour cette raison, nous offrons certaines options d'épargne visant à favoriser la tranquillité d'esprit financière de notre personnel et celle de leur famille :

- Régime enregistré d'épargne retraite (REER)
- Régime de participation différée aux bénéfices (RPDB) avec contribution de l'employeur
- Possibilité, pour l'employé.e, de verser un pourcentage de son

salaire dans un compte épargne-retraite. En contrepartie, EcoloPharm y verse un montant prédéterminé.

- Possibilité pour les membres du personnel, d'investir dans un fonds d'investissement responsable.

*Salaire minimum viable : Salaire qui permet à une personne travaillant à temps complet non seulement de satisfaire ses besoins essentiels ainsi que ceux des personnes à sa charge, mais également de se procurer d'autres biens de première nécessité, de faire face à des imprévus, de pratiquer des loisirs et de recevoir des soins de santé, entre autres.

SANTÉ, SÉCURITÉ ET BIEN-ÊTRE

ASSURER UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL SAIN ET SÉCURITAIRE EST À NOS YEUX LE MINIMUM VIABLE QUE SE DOIT D'ATTEINDRE TOUTE ORGANISATION.

Au-delà de cet aspect, nous avons à cœur l'épanouissement de notre main-d'œuvre. Pour cette raison, nous avons implanté divers programmes et initié des collaborations qui contribuent à rehausser le niveau de bien-être de notre personnel.

PROGRAMME DE PRÉVENTION

Notre programme de prévention s'inscrit dans un désir d'offrir un milieu de travail sain et sécuritaire grâce à la gestion proactive des risques. Le programme, qui sert d'audit de sécurité, inclut plusieurs champs d'action.

Par exemple, dans le cadre de ce programme, nous prenons une mesure régulière de l'exposition au son et aux décibels pour les postes en usine et mettons régulièrement à jour de l'équipement de protection individuel.

Le programme de prévention inclut diverses politiques (drogues, alcool et médicaments, prévention de la violence et du harcèlement psychologique, etc.). Cependant, au-delà de ces politiques, nous croyons fermement en l'importance des deuxièmes chances. Ainsi, nous nous engageons activement à soutenir les membres de notre équipe pouvant traverser une période difficile. Notre approche se distingue par une

attention particulière portée aux problèmes qu'ils et elles peuvent rencontrer, notamment en ce qui concerne les défis liés à la drogue, à l'alcool ou autres difficultés personnelles.

Ainsi, lorsque nos employé.es sont confronté.es à des difficultés, nous nous engageons à leur offrir un soutien actif et à leur offrir l'opportunité de rebondir. Chaque personne traversant ce type de situation bénéficie de notre accompagnement et de notre ouverture, et nos gestionnaires fournissent l'assistance et l'encouragement nécessaires au rétablissement et à la réussite de chacun.e.

MUTUELLE DE PRÉVENTION

En raison de son excellente gestion des risques en milieu manufacturier, EcoloPharm est membre d'une mutuelle de prévention en milieu de travail. Cet engagement nous permet de demeurer

à l'affût des normes à venir, de demeurer proactifs dans l'implantation de mesures et de sensibiliser adéquatement notre personnel quant aux risques et aux besoins de vigilance.

La mutuelle est également une excellente source d'informations qui permet de proactivement implanter les meilleures pratiques en termes de sécurité.

Nombre de lésions occasionnées dans le cadre du travail, 2021-2023*

2021

2022

2023

2

0

0

Pour l'année en cours, notre ambition consiste à maintenir à zéro le nombre de lésions graves occasionnées dans le cadre du travail.

* Source : Audits annuels effectués par TELUS Santé



CONCILIATION VIE PERSONNELLE ET PROFESSIONNELLE

NOTRE CHAÎNE DE PRODUCTION OPÈRE DE FAÇON CONTINUE, À RAISON DE VINGT-QUATRE HEURES PAR JOUR, CINQ JOURS SUR SEPT; BIEN QUE CETTE CADENCE EXIGE UN HORAIRE FIXE, NOUS AVONS PRIS CERTAINES MESURES POUR ASSURER LA SATISFACTION DE NOS EMPLOYÉ.ES EN LEUR OFFRANT UNE CERTAINE FLEXIBILITÉ, LORSQU'ILS OU ELLES LE JUGENT NÉCESSAIRE.

Dans cet esprit, plusieurs ajustements ont été apportés à nos postes pour permettre un fonctionnement sur quatre jours par semaine, démontrant ainsi notre engagement envers le bien-être de nos équipes.

Parallèlement, nous avons mis en place une politique de déconnexion, encourageant nos employé.es à éviter de consulter leurs courriels en dehors des heures de travail ou pendant les périodes de congé.

En vue de renforcer notre engagement envers la conciliation travail-famille,

nous avons amorcé en fin d'année 2023 le processus de certification Concilivi. Cette démarche vise à reconnaître notre volonté d'aller au-delà des normes traditionnelles en matière de conciliation travail-famille dans un environnement manufacturier.

Ces initiatives témoignent de notre engagement indéfectible envers le bien-être de nos employé.es et notre volonté constante de promouvoir un environnement de travail équilibré et respectueux.

En plus de la politique de télétravail, qui permet aux employé.es de l'administration de jouir d'une certaine flexibilité en se déplaçant au bureau à leur convenance à raison de deux jours par semaine, nous rappelons régulièrement l'importance de la déconnexion. Certains outils, dont notre système de téléphonie, ont été conçus de sorte à favoriser la déconnexion en dehors des heures de bureau.

DÉVELOPPEMENT DE L'HUMAIN

DÉVELOPPEMENT DU LEADERSHIP

EcoloPharm se trouve à une période charnière de sa croissance. Ainsi, l'entreprise traverse un courant de transformations majeures (opérationnelles, informatiques, humaines). Dans ce contexte, la conscience de soi et la régulation émotionnelle des gestionnaires jouent un rôle décisif.

C'est dans cette optique qu'en 2023, notre personnel administratif s'est

engagé dans un programme de formation personnalisé et de haut niveau ayant pour titre « Le Courage d'être soi ». Initiative inusitée pour une entreprise, cette série de neuf formations avait pour but d'offrir un espace propice à l'introspection, au développement de la pleine conscience et à la connexion au soi véritable et authentique. Le programme, qui se voulait une fusion entre développement personnel et développement du

leadership, reposait sur une attitude d'ouverture, de partage, de curiosité et de respect. Le formateur, Louis Roy – à la fois coach, formateur et conseiller en développement organisationnel – a bâti ce programme après avoir lui-même suivi de nombreuses formations de haut niveau, parmi lesquelles figurent la Communication non violente de Marshall Rosenberg et plusieurs stages de perfectionnement en Europe et aux États-Unis.

Faits saillants du sondage d'appréciation de la formation auprès de nos employés :

91 %

se disent satisfait.es des apprentissages acquis

82 %

estiment que la formation a contribué à leur bien-être professionnel ou personnel.

« Depuis le début des formations, j'ai beaucoup gagné en maturité et pris conscience de certaines de mes habitudes de communication qui nuisaient à mes relations. Aujourd'hui, je suis capable de gérer les frictions avec mes amis, mes proches, mes collègues ou ma famille avec douceur, sans confrontation et surtout, en me

sentant capable d'adresser ces situations délicates. Je suis également plus à l'aise d'exprimer mes émotions et capable de comprendre mes besoins découlant de ces dernières. »

- Témoignage d'une employée ayant suivi la formation Le Courage d'être soi

Afin d'approfondir leur développement personnel et professionnel, les membres de la direction bénéficient également de séances de coaching privées, en fonction de leur champ de compétences et besoins.

GESTION DE LA PERFORMANCE

Notre programme de gestion de la performance repose sur nos valeurs (excellence, respect et collaboration) ainsi que dans un esprit d'ouverture à l'autre. Notre objectif est d'assurer à la fois la réalisation des objectifs organisationnels et le développement individuel de nos membres.

Ce processus s'articule autour d'une rencontre formelle annuelle, complétée par deux à quatre rencontres de suivi tout au long de l'année. Ces rencontres,

entre les membres de l'équipe et leur gestionnaire, offrent une occasion précieuse de faire le point sur les projets en cours, les objectifs fixés et les défis rencontrés. Elles permettent également de mettre en lumière les outils et les ressources pour favoriser la progression des projets.

Dans le cadre de notre culture d'ouverture et de transparence, nos équipes sont encouragées

à régulièrement échanger et à ajuster leur trajectoire en fonction des besoins, sans attendre ces rencontres formelles. Cette approche favorise la collaboration et la résolution proactive des problèmes, renforçant ainsi notre capacité à atteindre l'excellence dans nos activités et à cultiver un environnement de travail où chacun.e se sent soutenu et valorisé.

FORMATION INTERNE

Année après année, nous surpassons les normes minimales requises pour la formation continue de nos employé.es. Alors que la Loi sur les compétences du Québec impose un minimum de formation correspondant à 1 % de la masse salariale, nous y avons alloué, en 2023, près de 7 %.

Nos formations internes aspirent à fournir des connaissances et des compétences nécessaires à l'intégration de pratiques respectueuses de l'environnement ainsi que des comportements socialement responsables dans nos activités professionnelles. Au sein de l'équipe administrative, chaque membre de l'équipe dispose d'un budget dédié à la

formation, lui permettant de choisir des programmes pertinents en fonction de ses besoins individuels, préalablement identifiés avec le ou la gestionnaire.

Pour tous les employé.es – en usine, comme pour l'administration – la formation continue est priorisée, couvrant divers aspects tels que l'équipement de protection, l'ergonomie, les bonnes pratiques de santé, ainsi que la gestion du stress liée au travail. Nous veillons également à communiquer régulièrement sur les enjeux du développement afin de permettre à tous nos employé.es de comprendre l'impact de ces enjeux sur notre entreprise, et de s'impliquer activement dans la recherche de solutions.

En complément, nous prenons soin d'initier une série d'actions visant la santé, le bien-être et le développement de notre personnel : programmes d'entraînement en plein air, formations en ligne dispensées par des professionnels, etc. Enfin, les employé.es peuvent utiliser le Programme d'aide aux employés et à leur famille (PAEF) mis à leur disposition. Ce dernier permet d'accéder rapidement à des professionnels qualifiés offrant une foule de conseils et d'outils : soutien en santé mentale, optimisation de la santé physique, conseils juridiques, et plus.

IMPLICATION COMMUNAUTAIRE

Notre désir d'engendrer un impact social positif va au-delà des contributions financières.

Après réflexion et consultation de nos équipes, nous avons choisi de pousser notre implication communautaire un cran plus loin : en cours d'année 2024, une première phase du programme d'implication communautaire des employé.es sera implanté.

Ce dernier comporte deux volets :

- Individuel : Un nombre d'heures prédéterminé est accordé à chaque employé.e pour qu'il ou elle s'implique bénévolement auprès de l'organisme de son choix (tout en étant rémunéré par EcoloPharm).
- Collectif : Nos équipes identifieront les causes sociales qui leur tiennent à cœur. Nous organiserons par la suite deux jours d'implication bénévole en équipe par année.

Alors que cette première phase est dédiée aux équipes de l'administration, nous poursuivons, en 2025, l'implantation du programme pour l'étendue aux employé.es de l'usine.

Ultimement, en 2026, nous souhaitons que chaque membre du personnel s'implique à raison de 16 heures par an.

DONS ET COMMANDITES

Les organismes sans but lucratif occupent un rôle essentiel dans l'amélioration des conditions de vie des communautés. En faisant des dons, nous amplifions l'impact positif que nous souhaitons avoir sur la société.

En 2023, 2 % de nos profits ont été versés sous forme de dons à divers organismes, qui ont tous en commun l'amélioration de la santé ou du

bien-être de la communauté. Ce taux de 2 % n'est pas négligeable, compte tenu de certaines particularités de notre marché, notamment les ristournes et rabais volume remis à certains clients. Avec la collaboration de CanaDon, nous coordonnons l'émission de ces ristournes et rabais sous forme de dons, afin que notre clientèle puisse soutenir les causes et organismes de son choix.

D'ici 2026, nous nous engageons à graduellement augmenter notre taux de dons à la hauteur de 3% du profit de notre organisation.

GOUVERNANCE

En tant qu'entreprise certifiée B Corp, notre engagement envers le développement durable s'illustre au-delà de l'application de normes : le développement durable et la responsabilité sociale sont ancrés au cœur de notre structure de gouvernance et influencent directement nos décisions stratégiques. En ce sens, nous veillons à ce que nos choix impactent positivement nos parties prenantes, et prenons soin de choisir

des fournisseurs et partenaires qui partagent notre vision et nos valeurs.

En conséquence, nous exerçons une influence sur l'ensemble de notre réseau, encourageant l'élévation des normes environnementales, sociales et de gouvernance. Notre objectif est de stimuler une amélioration continue au sein de notre écosystème, en promouvant des pratiques durables à tous les niveaux.

À nos yeux, maintenir une saine gouvernance signifie agir selon nos valeurs, sans équivoque et en tout temps; Grâce à cette ligne directrice ferme, nous évoluons dans un univers où nos parties prenantes jouent un rôle important au cœur de notre démarche de durabilité.

CIBLES 2024

Objectifs

Au cours de l'année 2024, reconduire une analyse de matérialité permettant d'identifier les enjeux ESG jugés importants par nos parties prenantes.

Objectifs de développement durable (ONU)

17 PARTENARIATS POUR LA RÉALISATION DES OBJECTIFS



Avant la fin de l'année 2026, intégrer l'atteinte des objectifs ESG dans la structure de bonification de l'équipe de direction.

8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE



STRUCTURE DE GOUVERNANCE

L'IMPORTANCE DE LA TRANSPARENCE ET DE LA RESPONSABILITÉ SOCIALE ONT ÉTÉ ACCRUES LORS DE L'ADOPTION UNILATÉRALE DU CODE D'ÉTHIQUE (2021).

Ce dernier, signé par l'entière des employé.es, entérine notre volonté de promouvoir des pratiques commerciales éthiques et durables. Notre structure de gouvernance assure que les considérations environnementales, sociales et de gouvernance (ESG) sont intégrées à tous les niveaux afin de créer

de la valeur à long terme pour l'entière des parties prenantes et ainsi contribuer de manière positive à la société et à l'environnement.

Afin d'assurer une saine gestion à 360 degrés, EcoloPharm a mis en place plusieurs comités et groupes de travail dédiés à des mandats spécifiques.

Généralement composés d'employé.es, ces comités rehaussent le niveau de mobilisation, en plus de favoriser le développement des compétences et d'accroître le niveau de connaissances.

PRÉSIDENTE

Bien que son rôle consiste principalement à veiller à la croissance et la rentabilité de l'organisation, ses responsabilités englobent un large éventail de domaines, allant de la vision stratégique à la gestion opérationnelle.

Par exemple, elle :

- Évalue les risques et les opportunités en tenant compte des implications financières et opérationnelles.
- Assure la saine gestion des finances.
- Contribue activement au développement des affaires en identifiant de nouvelles opportunités et en maintenant des partenariats stratégiques.
- Oriente et soutient les opérations afin d'assurer l'efficacité et l'optimisation.

- Veille à la bonne mise en œuvre des processus et systèmes de gestion.
- Crée un environnement de travail positif et motivant.
- Représente l'entreprise auprès des parties prenantes, ainsi qu'au sein de diverses tribunes publiques et médiatiques.
- Veille au respect des lois et réglementations en vigueur.
- Encourage l'innovation dans les produits, services et processus.
- Promeut des valeurs d'éthique et s'assure du respect des valeurs fondamentales de l'entreprise dans l'exécution des projets.

Afin d'y arriver avec succès, la présidente s'entoure de comités formés de gens d'expérience.

Afin d'assurer le développement continu des compétences de la présidente – et principale experte en développement durable au sein de l'entreprise – cette dernière s'implique :

- Dans un processus de formation continue
- Au sein de plusieurs groupes de codéveloppement
- Dans une série de rencontres de coaching individuel et exécutif (60 heures par an)

Elle participe également à de nombreux panels de discussions et conférences pour lesquelles elle se doit de maintenir ses connaissances à jour.

CONSEIL AVISEUR

C'est en 2016 qu'EcoloPharm a implanté un Conseil avisier. Ce dernier rassemble trois personnes d'expérience issues des domaines de la finance, du légal et de la gestion d'entreprise.

Étant donné la taille de l'entreprise et la structure d'actionariat, la société n'a pas nommé d'administrateurs autre que l'actionnaire unique. D'ailleurs, le Conseil avisier se substitue à un Conseil d'administration avec une mission et des pouvoirs similaires.

Le Conseil avisier se trouve au sommet de la structure de gouvernance et a pour mission :

- d'offrir des conseils;
- de proposer des idées;
- d'apporter certaines expertises spécifiques pour aider notre organisation à prendre des décisions éclairées.

Avant de voir leur statut d'administrateur officialisé, et parce qu'ils sont des membres externes,

les membres du comité ont l'obligation de divulguer volontairement toute forme de conflit d'intérêt possible vu leurs autres activités.

Enfin, le conseil est un précieux atout de gestion qui permet de porter un regard extérieur neuf sur certaines situations et accompagne notre équipe lorsqu'elle doit relever des défis d'ampleur.

COMITÉ DE DIRECTION

Depuis sa création en 2017, le comité de direction a toujours été paritaire. À ce jour, le comité est composé de six membres, dont deux hommes (33 %) et quatre femmes (67 %).

Le comité de direction a pour responsabilité de définir la vision et la stratégie globale de l'entreprise. Il évalue les opportunités et les risques, fixe des objectifs à court et à long termes, et évalue les impacts potentiels des risques physiques et de transition associés aux changements climatiques sur les activités de l'entreprise et sa capacité à générer de la valeur à long terme.

Les membres du comité de direction sont également chargés de superviser les pratiques éthiques et légales de l'organisation et d'assurer de la conformité aux réglementations en vigueur. Ultimement, son rôle en est un de facilitateur, qui priorise la collaboration, favorise les échanges d'informations et veille à ce que les parties prenantes internes soient alignées sur les objectifs définis en amont.

Chaque année, les membres du comité de direction sont soumis à une évaluation formelle et écrite quant à leur performance dans l'atteinte des objectifs de l'entreprise.

En 2026, l'atteinte des objectifs ESG sera intégrée dans la structure de bonification des membres de l'équipe de direction.

LE COMITÉ DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

Le Comité de développement durable a pour mandat de favoriser la mise en œuvre et le suivi des pratiques de développement durable au sein de l'organisation. Il est composé de neuf membres, soit les directeurs de chaque département, la responsable du développement durable, la représentante aux ventes internes ainsi que le coordonnateur de production.

Outre la mise en œuvre et le suivi des projets, les membres du comité ont pour mandat d'évaluer l'impact environnemental, social et économique des activités de l'organisation, pour ensuite proposer des mesures de réduction des impacts négatifs. Son rôle est également un de sensibilisation et de promotion des pratiques durables à adopter.

Enfin, les membres du comité sont chargés d'une certaine reddition de compte quant aux progrès réalisés dans le cadre des initiatives implantées.

LE COMITÉ SANTÉ ET SÉCURITÉ (SST)

Le rôle du comité SST est de promouvoir et de maintenir un environnement de travail sûr et sain pour tous les individus de l'entreprise. Pour ce faire, il agit proactivement afin de prévenir les risques susceptibles d'affecter la qualité ou le climat de travail.

En plus d'identifier les dangers, les membres de ce comité ont pour mandat d'implanter les mesures préventives jugées appropriées et de veiller à ce que les politiques et les procédures de sécurité soient mises en place, respectées et évolutives.

Plusieurs initiatives de bien-être au travail ont été mises en place pour

favoriser la productivité et la satisfaction des membres de l'équipe. Des ateliers axés sur la gestion du stress, la santé mentale, le développement du leadership, l'adoption de saines habitudes de vie et l'équilibre travail-vie personnelle sont intégrés dans les activités de l'entreprise dans l'objectif que tous se sentent épanouis au travail.

LE COMITÉ RECHERCHE, DÉVELOPPEMENT ET INNOVATION

Composé de la présidente, du directeur des opérations, d'un mouliste et d'un designer industriel, ce comité joue un rôle essentiel dans la promotion et la mise en œuvre de pratiques de conception durables. Son objectif consiste à repousser les frontières

de l'innovation tout en plaçant la protection de l'environnement au cœur de ses priorités. Annuellement, le comité analyse le cycle de vie des produits pour évaluer leur impact environnemental. Il collabore régulièrement avec des parties

prenantes externes (fournisseurs, experts en transformation des matériaux, universités et partenaires industriels) pour demeurer à l'affût des dernières avancées en matière de technologies et d'écoconception.

MATÉRIALITÉ

POUR DÉFINIR LES ENJEUX PRIORITAIRES À ADRESSER DANS CE RAPPORT, NOUS AVONS EFFECTUÉ, EN COURS D'ANNÉE 2023, UNE ANALYSE DE MATÉRIALITÉ. CETTE DERNIÈRE DEVAIT PERMETTRE D'ENTAMER LA HIÉRARCHISATION ET LA VALIDATION DE L'IMPORTANCE QU'ACCORDENT NOS PARTIES PRENANTES AUX ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX, SOCIAUX ET DE GOUVERNANCE (ESG).

L'exercice a été réalisé via un sondage exhaustif envoyé à bon nombre de parties prenantes (membres du personnel, fournisseurs, distributeurs et partenaires financiers). Un expert du groupe financier FTQ a vérifié la conformité des questions du sondage, dont le taux de participation s'élève à 57 %, ce qui démontre un certain engagement de la part de nos partenaires.

Après analyse, nous considérons que l'exercice de matérialité est non concluant, notamment parce que la grande majorité des enjeux a été identifiée comme étant prioritaires. Considérant le fait que les joueurs de notre secteur d'activités (l'emballage) sont soumis à de fortes pressions quant à l'amélioration des pratiques en développement durable, nous ne sommes pas surpris par cette conclusion.

Nous nous engageons toutefois à procéder à un nouveau sondage de matérialité annuel, et ce, dès 2025.



POLITIQUES

NOTRE ORGANISATION S'APPUIE SUR DES POLITIQUES QUI SOUS-TENDENT SON ENGAGEMENT ENVIRONNEMENTAL, SOCIAL ET DE TRANSPARENCE ENVERS L'ENSEMBLE DE SES PARTIES PRENANTES. CES DERNIÈRES SONT RÉGULIÈREMENT MISES À JOUR.

1 Code d'éthique

Le code d'éthique d'EcoloPharm est le fondement de notre engagement envers l'excellence éthique et déontologique. Il est également l'expression de nos valeurs

fondamentales, et s'adresse à nos employé.es, bénévoles et stagiaires.

Ce document :

- Promeut la transparence.
- Encourage la responsabilité.
- Contribue à cultiver le respect et l'équité.
- Guide les comportements professionnels.

Au cours de l'année 2024, l'initiative sera élargie aux fournisseurs.

2 Politique de Santé et sécurité au travail

La santé et la sécurité sont des piliers indissociables de notre intégrité opérationnelle. Ainsi, EcoloPharm s'engage à créer un environnement de travail propice à la santé et au bien-être de son personnel, tout en garantissant des conditions de travail sécuritaires.

La politique entérine notre promesse de faire preuve de proactivité dans le déploiement de mesures préventives, de fournir les outils et ressources nécessaires au maintien d'un environnement sécuritaire et de planifier avec diligence les activités de sensibilisation, de responsabilisation et de formation à l'atteinte de nos objectifs en matière de santé et sécurité au travail.

Assurer un environnement de travail sûr : Nous mettons en œuvre des protocoles rigoureux pour prévenir les accidents et les maladies professionnelles, en garantissant que notre environnement de travail respecte les normes les plus élevées de sécurité.

3 Politique de Prévention du harcèlement et de la violence au travail

Elle consiste en un engagement ferme à assurer un environnement professionnel où le respect, la préservation de la dignité et la protection de l'intégrité physique et psychologique de chaque personne sont primordiaux. Cette politique, alignée avec les principes de la Charte des droits et libertés de la personne, reconnaît que le harcèlement, sous toutes ses formes, est inacceptable puisqu'il constitue une atteinte aux droits fondamentaux.

L'objectif de cette politique est double : prévenir toute forme de violence ou de harcèlement, et intervenir efficacement lorsqu'une situation se présente. Des principes d'intervention sont établis en amont pour garantir que chaque signalement soit pris au sérieux et que les mesures nécessaires soient prises pour faire cesser rapidement et efficacement toute situation de harcèlement ou de violence, afin de maintenir un milieu de travail propice à l'épanouissement.

4 Politique d'approvisionnement responsable

EcoloPharm s'engage à promouvoir des pratiques commerciales éthiques dans l'entièreté de sa chaîne d'approvisionnement. Nous encourageons tous nos fournisseurs à adhérer à des normes d'éthique élevées et à respecter les valeurs fondamentales de l'entreprise. Cette politique consiste en un outil de travail permettant une réflexion et un engagement à l'égard de l'économie locale, et ce, dans le respect des valeurs et de la gouvernance de notre entreprise. Elle favorise l'approvisionnement responsable pour conserver une économie locale dynamique et ainsi assurer une contribution à l'économie locale.

Cette politique est disponible sur notre site web.

5 Politique de développement durable

Cette politique de développement durable vise à préciser la façon dont nous intégrons l'approche de développement à notre modèle d'affaires et confirme l'importance qui lui est accordée au sein de la gouvernance.

Cette politique est disponible sur notre site web.



COLLABORATIONS ET CERTIFICATIONS

EN TANT QUE PROTAGONISTES DU CHANGEMENT DANS L'INDUSTRIE MANUFACTURIÈRE DES EMBALLAGES DE MÉDICAMENTS, NOUS RECONNAISSONS LES DÉFIS ENVIRONNEMENTAUX ET SOCIAUX POSÉS PAR LA GESTION ET L'UTILISATION DU PLASTIQUE. NOTRE ENGAGEMENT ENVERS L'INNOVATION DURABLE NOUS A AMENÉS À UNIR FORCES ET SAVOIRS AVEC DES PARTENAIRES DE PREMIER PLAN POUR INSUFFLER UN IMPACT POSITIF ET DURABLE SUR NOTRE INDUSTRIE.

SUSTAINABLE PACKAGING COALITION



La Sustainable Packaging Coalition est une association nord-américaine qui met en avant le pouvoir de l'industrie pour rendre les emballages plus écologiques. En tant que porte-parole de l'emballage durable, l'association est animée par la volonté de créer des

emballages bénéfiques tant pour les individus que pour l'environnement.

En tant que membre de la coalition, nous assistons à deux rencontres annuelles portant principalement sur les dernières tendances de l'industrie

et profitons de ces occasions pour partager nos connaissances avec les autres membres.

PLASTICOMPÉTENCES



Plasticompétences est un organisme québécois à but non lucratif visant à refléter les besoins et les inspirations de l'industrie fabricante des produits en plastique et en composites. Son objectif principal est de promouvoir et coordonner la formation ainsi que le développement des ressources

humaines du secteur des plastiques et des composites, en renforçant les partenariats relatifs à l'emploi. En tant que membre, nous bénéficions d'outils de formation de qualité pour nos employés et contribuons au partage d'expertise entre acteurs de l'industrie

LE CONSEIL DES INDUSTRIES DURABLES (CID)



Le CID est un organisme sans but lucratif. Son programme de certification est validé par le Groupe ECOCERT. Le Conseil des Industries Durables est un regroupement canadien qui a pour mission d'accompagner les chefs d'entreprises dans la mise en place d'initiatives de développement durable. L'objectif est de renforcer le leadership

dans leurs domaines d'activité respectifs en utilisant le développement durable comme levier pour le développement des affaires.

EcoloPharm a obtenu la certification « Produit écoconçu », décernée par l'organisme. Notre présidente, Sandrine Milante, occupe le rôle

de vice-présidente au sein de leur conseil d'administration.

LA CHAMBRE DE COMMERCE ET D'INDUSTRIE VALLÉE-DU-RICHELIEU (CCIVR)



La CCIVR est un regroupement de spécialistes qui s'engagent à favoriser le développement d'entreprises saines et à renforcer le tissu social au sein de la municipalité de la Vallée-du-Richelieu. L'engagement du regroupement se manifeste par l'organisation de rencontres d'affaires, l'apport d'un soutien et des outils

pour les entreprises et organismes, coordonner les protagonistes socioéconomiques et politiques et faire des actions concrètes auprès des enjeux entrepreneuriaux.

EcoloPharm est un membre actif de la CCIVR et supporte le développement économique de la région via un

partenariat annuel avec l'organisation. Notre présidente, Sandrine Milante, agit en tant qu'administratrice sur le conseil d'administration de l'organisme.

B CORP



EcoloPharm est certifiée B Corp depuis 2019.

La mission de l'organisme international B Corp est de promouvoir un changement positif et durable au sein du monde des affaires. Les entreprises certifiées B s'engagent à équilibrer la poursuite du profit avec des objectifs sociaux et environnementaux.

En tant qu'entreprise certifiée B Corp, EcoloPharm s'engage à créer de la valeur durable en répondant aux plus hautes normes vérifiées en matière de performance, transparence et responsabilité sociale et environnementale.

Cette responsabilité sociale fait partie intégrante de notre proposition de valeur. Outre le haut niveau

de crédibilité que nous confère la certification, l'accès à la communauté B Corp nous permet d'accéder à d'autres acteurs de changement, et de nous voir inspirés par des entreprises innovantes aux valeurs sociales fortes.

WOMEN OWNED



EcoloPharm a obtenu, en 2023, la certification Women Owned, qui atteste que notre entreprise est détenue et gérée par une femme.

Women Owned est un organisme dédié à l'autonomisation des femmes dans le monde des affaires. La mission de l'organisme consiste à soutenir, certifier et promouvoir les entreprises

possédées et dirigées par des femmes. En mettant en avant ces entreprises, Women Owned aide à accroître leur visibilité et leur accès à de nouvelles opportunités de marché.

Pour une entreprise qui possède des valeurs sociales fortes, s'associer ou être reconnue par Women Owned représente un engagement envers

l'égalité des sexes et démontre une volonté de favoriser la diversité et l'inclusion au sein de l'écosystème entrepreneurial.

INDEX DU GRI

ECOLOPHARM – DIVULGATION DES NORMES GRI

	Code	Norme GRI	Page
GRI 2 Détails de l'organisation	2-1A.	Déclarer sa dénomination légale	3
	2-1B.	Indiquer la nature de sa propriété et sa forme juridique	38
	2-1C.	Déclarer l'emplacement de son siège social	5
	2-6A.	Déclarer le secteur dans lequel elle est active	5
	2-9A.	Décrire sa structure de gouvernance, y compris les comités de l'organe de gouvernance le plus élevé	37-39
	2-22A.	Déclaration sur la stratégie de développement durable	13
	2-23C.	Engagements politiques	41-42
	2-28A.	Déclarer les associations sectorielles, les autres associations de membres et les organisations internationales auxquelles elle participe de manière significative	43-45
GRI 3 Sujets matériels	3-1A.I.	Décrire le processus suivi pour déterminer ses thèmes importants	40
	3-1B.	Préciser les parties prenantes et les experts dont les points de vue ont éclairé le processus de détermination de ses thèmes importants	40



	Code	Norme GRI	Page
GRI 201 Performance économique	201-1 III.	Valeur économique directe générée et distribuée	35
GRI 301 Matériels	301-2 A.	Pourcentage de matériaux recyclés utilisés pour fabriquer les principaux produits et services de l'organisation	23
GRI 303 L'eau et les effluents	303.1	Description de la manière dont l'organisation interagit avec l'eau, y compris comment et où l'eau est prélevée, consommée et rejetée, et les impacts liés à l'eau que l'organisation a causés ou auxquels elle a contribué ou qui sont directement liés à ses activités, produits ou services par ses relations d'affaires (par exemple, les impacts causés par le ruissellement)	21



	Code	Norme GRI	Page
GRI 305 Émissions de GES	305-1 A.	Émissions brutes directes de GES (champ d'application 1) en tonnes d'équivalent CO ₂	18
	305-2 A.	Émissions brutes de GES indirectes liées à la localisation de l'énergie (champ d'application 2) en tonnes d'équivalent CO ₂ en tonnes métriques	18
	305-3	Autres émissions indirectes brutes de gaz à effet de serre (champ d'application 3) en tonnes d'équivalent CO ₂	18
	305-5 A.	Réduction des émissions de GES	20
GRI 403 Santé et sécurité au travail	403-1 A.	Mise en œuvre d'un système de gestion en santé et sécurité au travail	30-31
	403-9 A. IV.	Le nombre et le taux d'accidents du travail enregistrables	31
GRI 404 Formation et éducation	404-2	Programmes de mise à niveau des compétences des employés et programmes d'aide à la transition	33-34

EcoloPharm



WOMEN
OWNED

MERCI

