

Rapport de Développement Durable

**Année de référence
2022-2023**





SET a toujours eu pour mission le patient d'abord. Dans cette perspective, avec l'implication de tous ainsi que nos parties prenantes, entamons une mission plus large:

La planète d'abord!

« Le développement durable est un développement qui répond aux besoins du présent sans compromettre la capacité des générations futures de répondre aux leurs ».

- Gro Harlem Brundtland, Ministre Norvège (1987)

2022-2023

SET décide de s'impliquer dans le développement durable et l'inclus dans l'une de ses grandes stratégies pour les prochaines années avec 4 grands axes du Développement Durable:



Nous vous présenterons dans ce document les résultats de nos premiers chantiers, échelonnés sur une période de 1 an.



1	Mot de la présidente
2	Mot du responsable du développement durable
3	À propos de SET
4	Mission, Vision, Valeurs
5	Développement de notre stratégie de développement durable
6	Une approche globale
7	Thématiques abordées
8	Gestion des matières premières et résiduelles
14	Pratiques d'investissements
21	Pratiques d'achat et d'approvisionnement
29	Mission, Vision, Valeurs
39	Développement des compétences
46	Sommaire des performances
47	Mot de la fin



Véronique Lamy
Présidente

Implanter du développement durable dans mon entreprise... Pourquoi??

Depuis le temps qu'on entend parler de l'écologie et nos habitudes qui doivent absolument changer pour avoir un monde de demain encore possible et beau pour les générations futures.

Je croyais qu'au-delà l'implication individuelle, nous devions avoir cet objectif au niveau de l'entreprise également.

J'ai entendu parler du *développement durable* lors d'une conférence dans laquelle on allait beaucoup plus loin que seulement l'aspect écologique. C'était plutôt une façon de voir la pérennité de l'entreprise saine dans son ensemble et de tenter de faire évoluer et améliorer nos façons de faire dans des sphères qui sont essentiels dans le présent mais surtout dans le futur pour s'assurer que l'entreprise perdure.

Tout cela allait avec la vision, les valeurs ainsi que les piliers que nous tentons de mettre en place pour le futur de SET.

Les principes de bases étaient de simplifier, innover, rediriger et régénérer certains éléments à revoir dans l'entreprise.

C'était une culture à tenter d'instaurer et d'impliquer tous les membres de l'entreprise parce que je crois fermement que la pérennité de l'entreprise doit passer par une volonté d'amélioration des façons de faire dans sa globalité.

Ce fut selon moi un projet qui a eu un grand succès, car tous ont été impliqué. Nous avons pris le temps de bien nous évalué dans les différentes sphères du DD et nous avons pris en compte l'évaluation et la perception de tous les membres de l'entreprise pour voir où nous étions le plus faible et où nous avons le désir de nous améliorer.

J'ai maintenant confiance que tant que nous conserverons cette mission et le désir d'améliorer nos façons de faire dans des éléments qui seront essentiels pour que l'entreprise puisse surmonter les différents risques que l'avenir nous réserve, nous aurons une pérennité et une identité qui perdura dans l'avenir.



Depuis toujours chez SET, nous avons une conscience des enjeux environnementaux sans toutefois prendre le temps et la mesure de nos actions. En faisant cet exercice, j'ai constaté que le développement durable touche à plusieurs autres sphères que l'enjeu environnemental.

La démarche de développement durable nous a permis de mettre en lumière certains principes, de les nommer et d'expliquer auprès de nos différentes équipes, les enjeux qui sont rattachés. Cette approche nous a entre autres permis de travailler et collaborer avec les différents départements du SET d'où le fruit d'excellentes analyses, de mise en place d'outils et bonnes pratiques dans l'entreprise, basé sur des indicateurs de performances forts ainsi que d'excellentes propositions qui vous seront présenter dans les prochaines pages.

Bonne lecture !

McL H



Mathieu Côté
Directeur Produits et
Conformité et
Responsable de
Développement Durable
au SET

Plus de
28000 patients
qui utilisent nos services

Plus de
73 Professionnels de la
physiothérapie
formés sur l'Électrothérapie
Fonctionnelle (ETF)

56 cliniques certifiées
en Électrothérapie Fonctionnelle
(ETF)

Approche scientifique basée sur
données probantes fiables

Des
Éductions thérapeutiques
Personnalisées uniques au Québec

+ de 4150 nouveaux TENS
en circulation*

*Basé sur année fiscale F2023

Collaboration avec plus de
500 cliniques au Québec

Plus de
100 présentations
aux professionnels de la santé*
*Basé sur année fiscale F2023

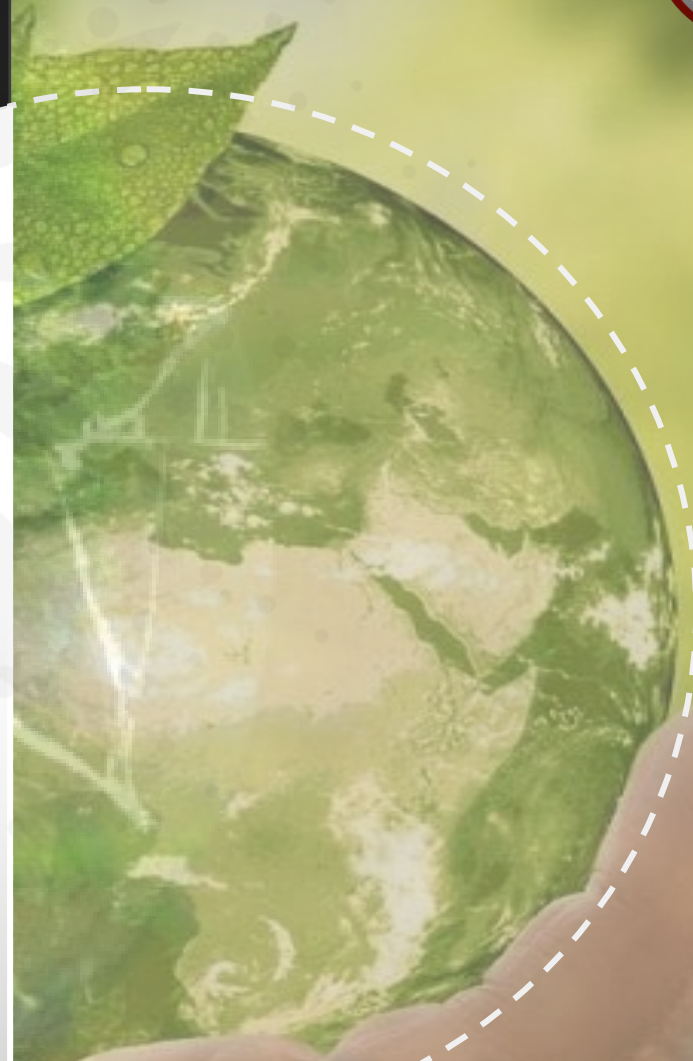
Nouveau marché
La santé chez la femme à
tous les
stades de sa vie adulte

SET et le développement...

De nouvelle technologie
Stimulation du Nerf vague

De l'innovation
TENS 4.0

De nouveaux Territoires
Développement du Hors
Québec



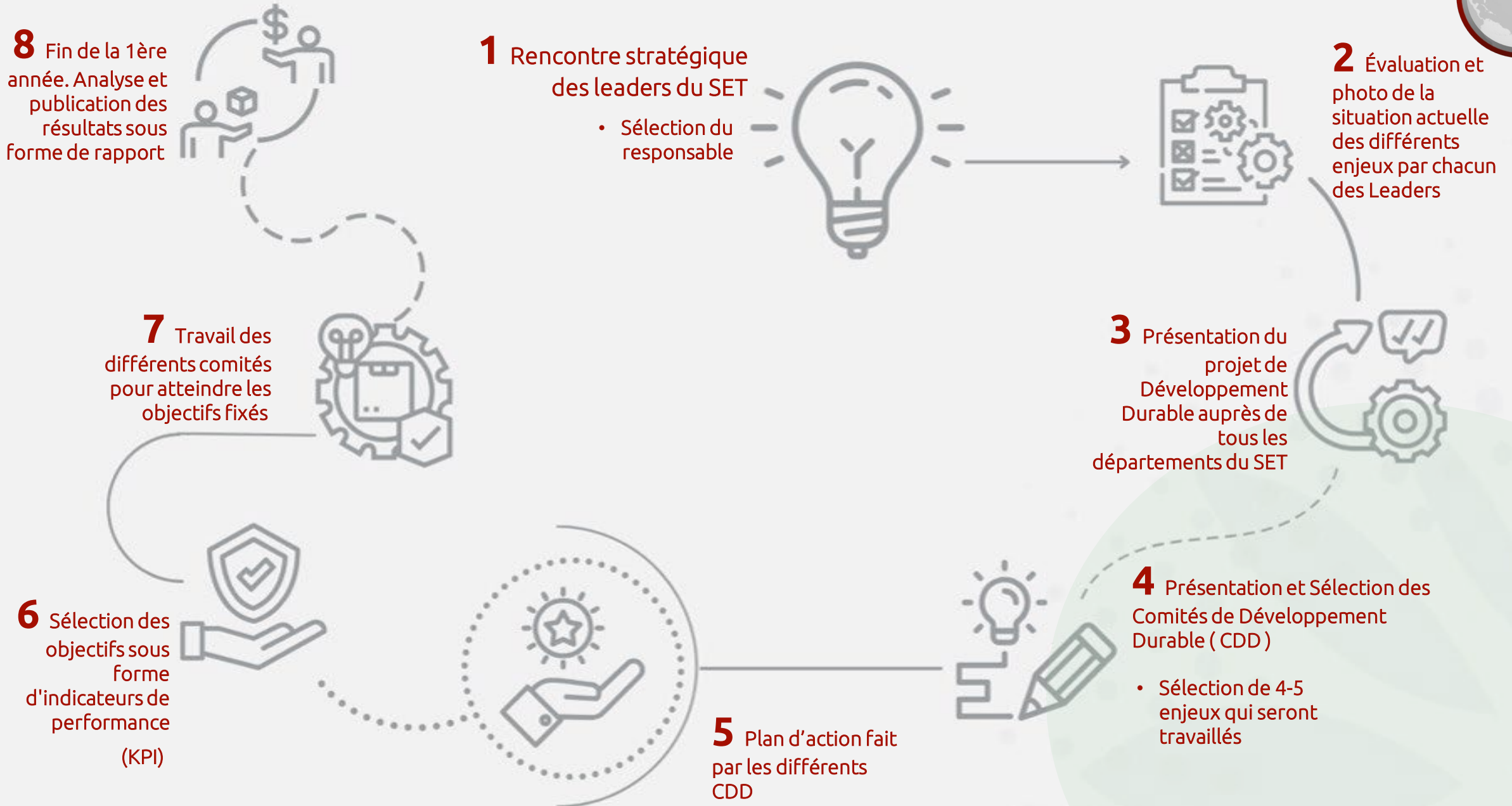
Mission

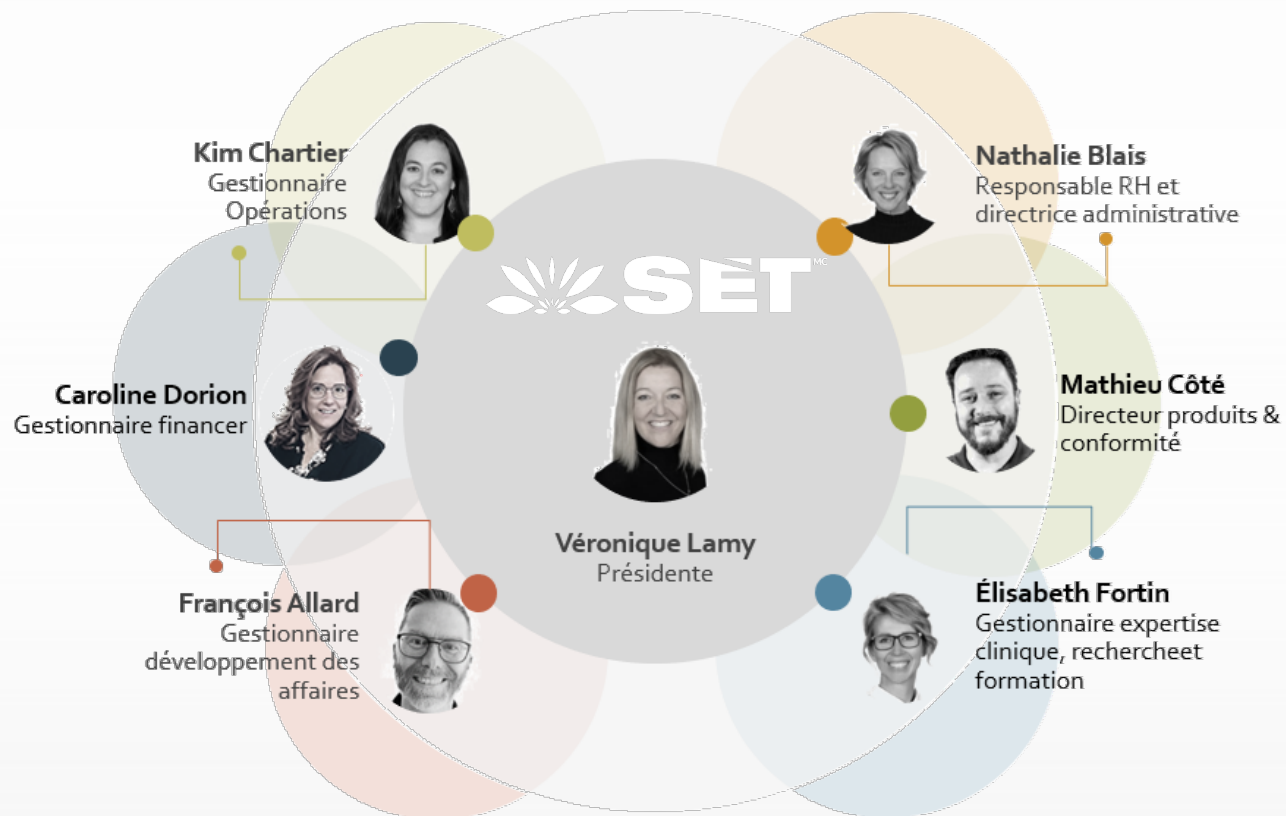
Faire une différence pour avoir un impact positif sur la qualité de vie des gens qui nous entourent, nos patients d'abord, mais également nos équipes, nos partenaires ainsi que de l'ensemble de la communauté.

Vision

Être une entreprise incontournable dans le milieu de la santé pour l'accompagnement au niveau de la gestion de la douleur et de la réadaptation des patients, en raison de la qualité de ses produits, de ses innovations, ainsi que pour son approche thérapeutique individualisée.







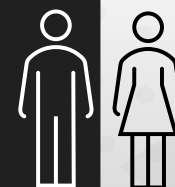
Représentativité féminine

30/36 employés soit
83% de femmes
dans l'entreprise

5/7 femmes en poste
dans l'équipe de Leaders
soit 71%

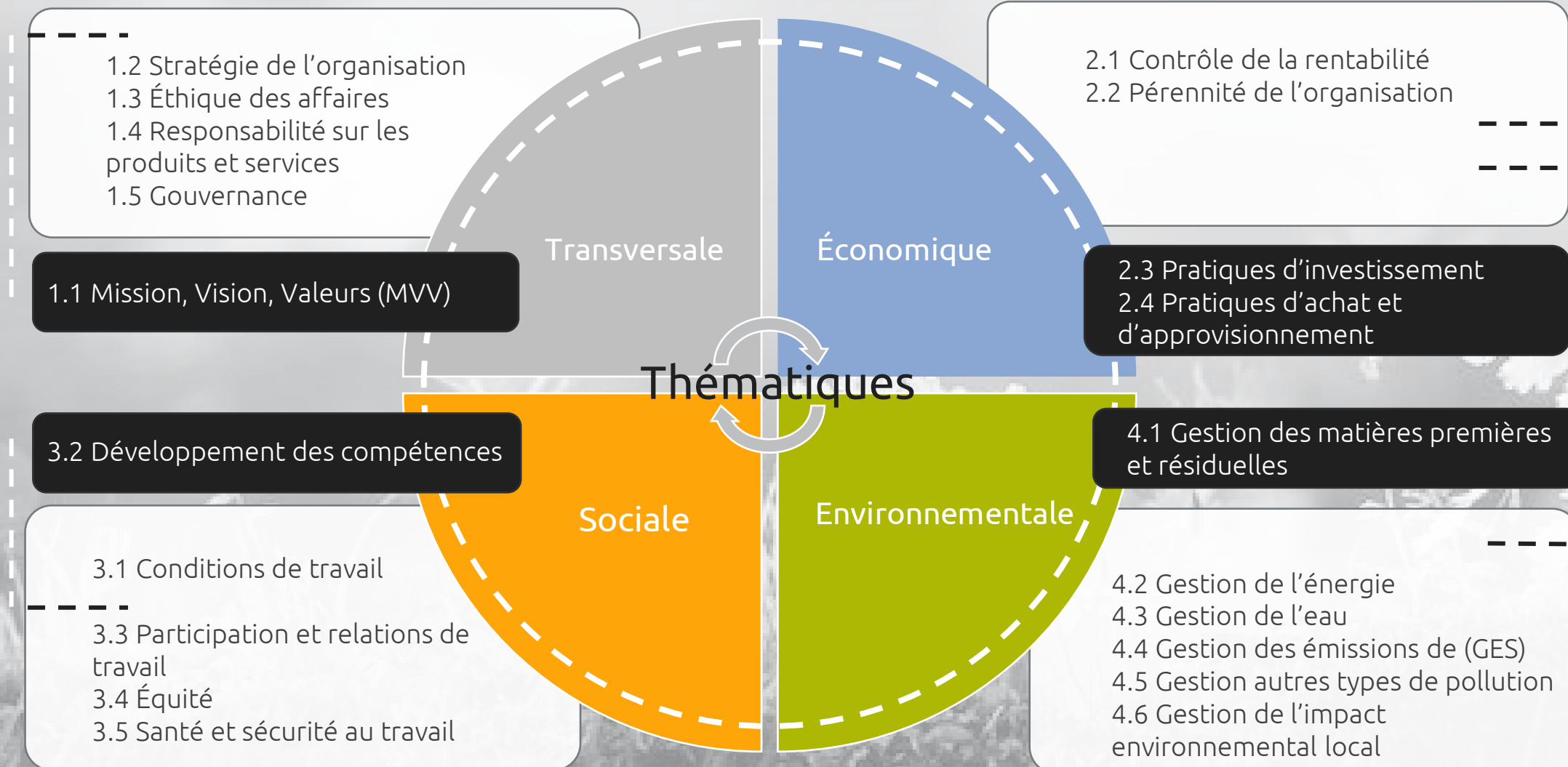
Au total, c'est
17 employés sur 35
qui ont travaillé sur les
différents enjeux soit **49%**

Ce sont nos
6 départements
qui ont été impliqués dans
nos différents projets



Enjeux de développement durable

Enjeux sélectionnés en 2022-2023



THÉMATIQUE



ENVIRONNEMENTALE



Enjeu
Gestion des matières
premières et résiduelles

Plan d'action

1

Écoresponsabilité: Amener des critères écoresponsables dans l'environnement Bureau au SET

2

Recyclage: mettre en place une procédure et différents mécanismes pour augmenter le % des différents produits recyclés au SET en télétravail

3

Donner une seconde vie à des produits visés

Définition



La gestion des matières premières revient à mettre sur pied un système qui gère la maîtrise de leur utilisation, mais également la réduction, le réemploi, le recyclage, la valorisation et l'élimination des matières résiduelles générées lors du cycle de vie du produit ou du service



Objectifs

L'organisation a entrepris des initiatives visant la réduction de la consommation des matières premières et la récupération des matières résiduelles. L'organisation ne dispose pas de système de gestion des matières premières et résiduelles.



OPÉRATIONS

Kim Chartier
Gestionnaire opérations



ECRF

Julie Demers
T.Phys, Responsable
ECRF



OPÉRATIONS

**Chantal
Branchaud-Patry**
Agente de fidélisation



ECRF

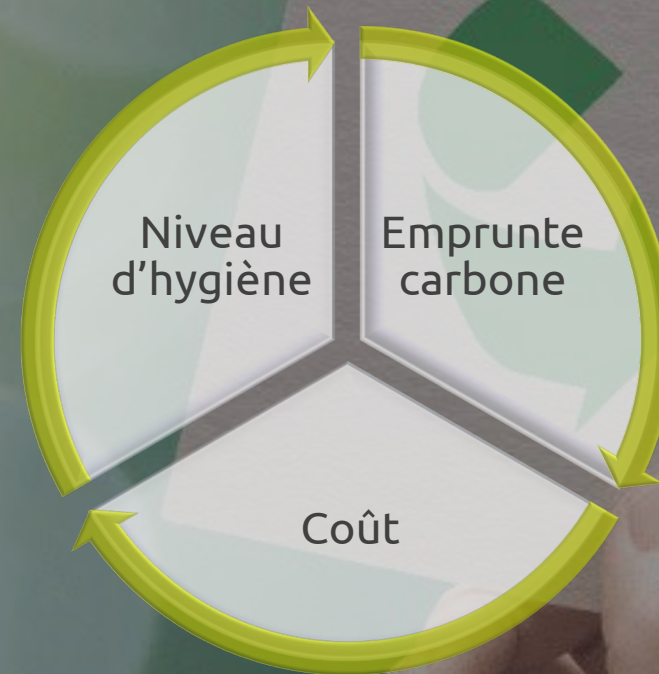
Danielle Robidoux
T.Phys expert

Dans notre environnement de travail
Le comité a fait l'analyse de nos méthodes de
séchages dans les salles de bain.

Les 3 options suivantes ont été évaluées :



Les 3 aspects qui ont été considérés pour
l'évaluation sont :



Le meilleur choix pour la planète a été de continuer
l'utilisation du papier brun et nous avons acheté de
plus grand bac de recyclage pour s'assurer de la
bonne disposition des papiers utilisés.



Validation auprès de la ville de Blainville sur la possibilité de compost en entreprise.

- Le service n'est pas encore offert, mais la ville a indiqué à notre équipe qu'un projet pilote pourrait voir le jour bientôt



Orienté nos actions vers le sans-papier

- Réduction d'impression de papier lors de l'envoi de nos colis auprès de nos clients



Récupération de toutes nos cartouches d'encres

- Elles sont remises à la Fondation Mira via leur [programme de récupération](#).



Fin des bouteilles plastiques d'eau en plastique lors de nos événements

- Utilisation de bouteille réutilisable lors de nos événements SET

Certaines composantes du TENS sont recyclables



Chargeur



Fil



Pile



Rebus électroniques



SET recycle maintenant **25%** de ses électrodes autocollantes.

En effet ,en plus de nos emballages qui sont recyclables, nous recyclons la section des fils qui est l'une des 4 composantes des électrodes autocollantes.



Nous avons sensibilisé certains enfants d'employés à l'éco-responsabilité en les faisant participer à démonter des TENS pour la récupération de certaines pièces. Ils ont compris que l'éco-responsabilité ne se fait pas seul et que tous doivent mettre des efforts pour assurer un développement durable.



Danielle Robidoux
T.Phys expert

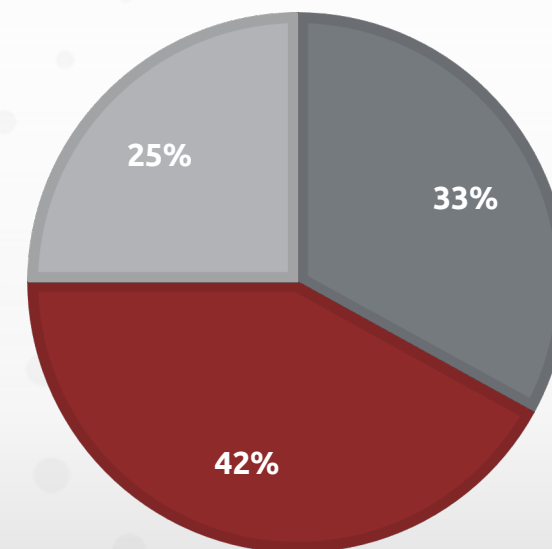


Une NOUVEAUTÉ: Nous avons fait des capsules hebdomadaires au travers de notre intranet au travail afin de sensibiliser l'équipe de SET sur plusieurs sujet touchant l'écoresponsabilité (recycler, récupérer, économiser). Nous avons abordé les habitudes de vie à la maison, au travail et lors de nos achats divers.

Étant de nature très écologique et économique au travail comme à la maison, ce fut un réel plaisir pour moi de partager toutes ces informations à mes collègues de travail. D'autres capsules seront partagées dans les semaines à venir afin de continuer à sensibiliser le plus de gens possible.

CAPSULES ENVIRONNEMENTALES PUBLIÉES SUR L'INTRANET

- Habitudes de vie à la maison
- Habitude de vie au bureau
- Habitudes d'achat



THÉMATIQUE



ÉCONOMIQUE



Enjeu
Pratiques
d'investissements

Plan d'action

1

Établir un processus d'analyse basé sur des critères d'investissement

2

Améliorer la charte de projet déjà existante chez SET

3

Déterminer des outils de mesure financière afin d'établir la rentabilité d'un projet



Objectifs

Amener à la création d'une politique d'investissement et des processus formalisés incluant des critères financiers et extra-financiers.



Définition

Mettre en évidence les critères centraux pilotant les décisions d'investissement.



COMPTABILITÉ

Caroline Dorion
Gestionnaire Finances



ADMINISTRATION & RH

Mélanie Heynemand
Adjointe administrative



ECRF

Marco Guerrera
T.Phys expert



ADMINISTRATION & RH

Nathalie Blais
Responsable RH &
Directrice administrative

A portrait of Marco Guerrera, a middle-aged man with a beard and glasses, wearing a checkered shirt. He is positioned in front of a light blue circular background with a faint floral pattern. A blue circle is overlaid on the bottom left of the portrait.

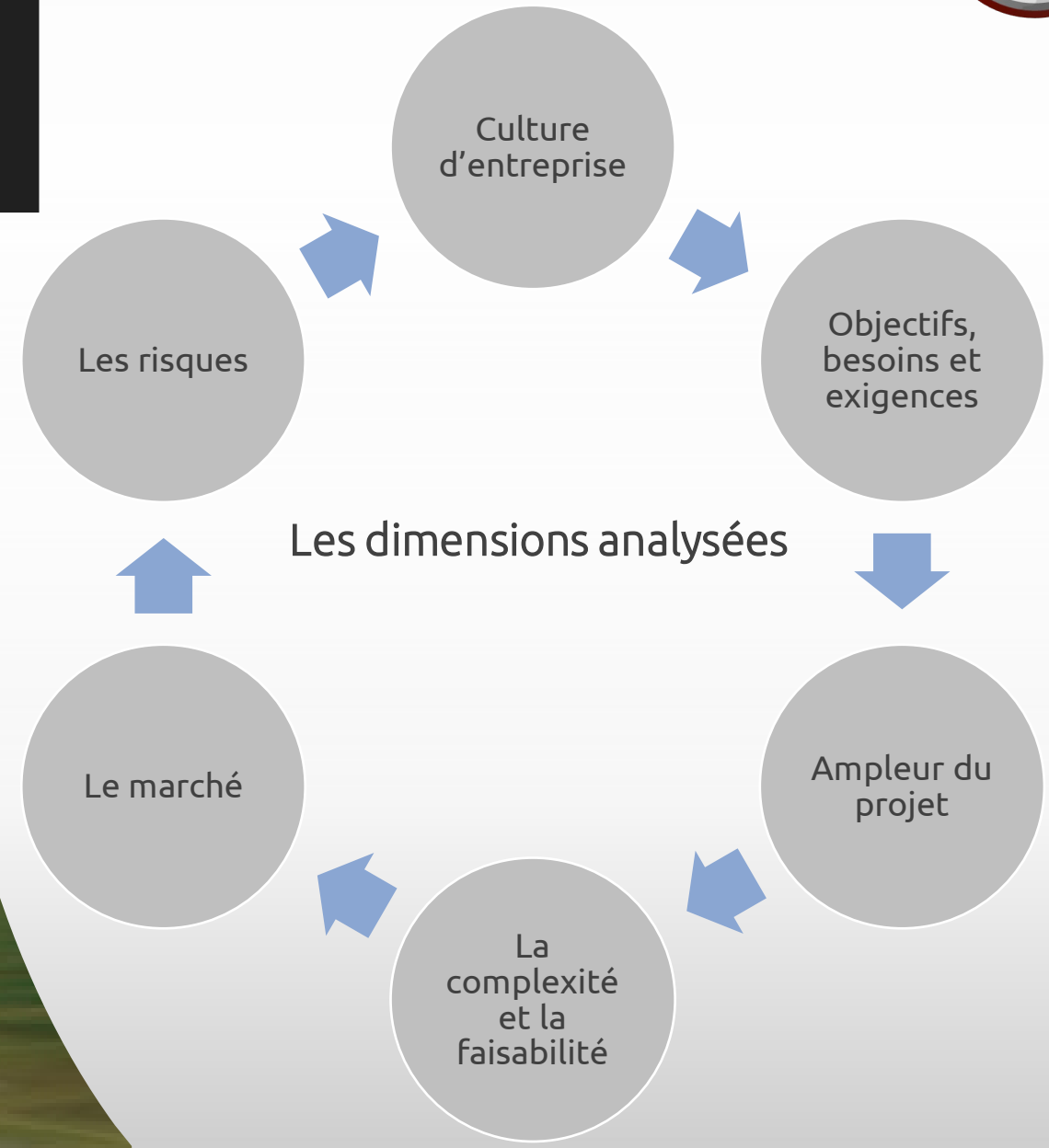
Marco Guerrera
T.Phys expert

Ma participation au comité des Pratiques d'investissement a été réellement enrichissante. Ça m'a permis de mieux comprendre les réflexions entourant la sélection d'un projet au sein de notre entreprise.

Je suis fier d'avoir participé à l'élaboration d'un outil de réflexion qui pourra aider nos dirigeants à prendre des décisions éclairées par rapport au choix des projets futurs dans lesquels SET investira ses énergies.



Une grille d'évaluation de critères extra-financiers a été élaborée comprenant 6 grandes dimensions qui y sont analysées.





Le comité a travaillé à partir des informations du bureau de projet se trouvant déjà dans la documentation de SET.

La phase *exploration* (avant-projet) et la phase *initialisation* représentent les phases approfondies dans ce projet.

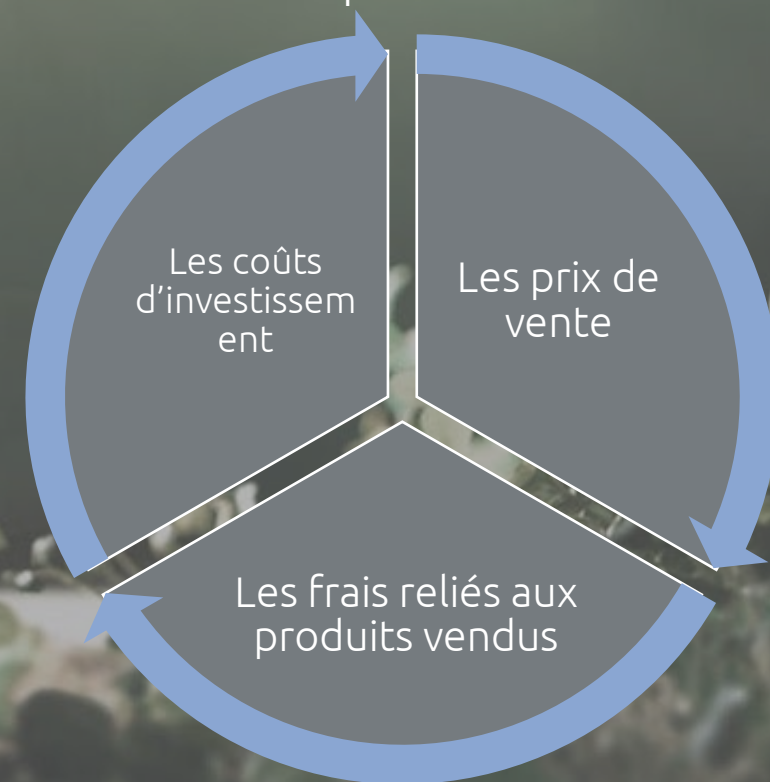
1

Un outil de mesure de rentabilité a été mis en place.
Cela permet de calculer ces 5 dimensions.



2

Une grille permettant de cumuler toutes les informations financières a été élaborée.
3 sections sont présentes dans cette grille.



À ce jour, 3 projets (Nerf Vague – EVA – EC3D) ont passés par l'outil de mesure de rentabilité nous permettant de contrôler différentes mesures tel que les VAN – TRI – RCI – DDR - IR

THÉMATIQUE



ÉCONOMIQUE



Enjeu
Pratiques d'achat et
d'approvisionnement

Plan d'action

- 1 Solidifier le département Achats
- 2 Créer une politique d'achats et d'approvisionnements
- 3 Établir des critères et faire l'évaluation des fournisseurs
- 4 Avoir des critères d'Éco-responsabilité dans nos achats et dans notre approvisionnement



Objectifs

L'organisation dispose d'une politique d'achat ou d'approvisionnement. Elle est centrée sur le rapport qualité/ prix. À valeur comparable, elle tient compte de l'évaluation des pratiques de développement durable de ses fournisseurs. En ce qui a trait à son fonctionnement interne, elle optimise essentiellement la logistique (approvisionnements, chaîne de distribution).

Définition



Il s'agit de développer la recherche et de mettre sur pied une politique d'approvisionnement qui fixe des critères de développement durable pour la sélection des fournisseurs et les autres sous-traitants, ainsi que de mettre en place une stratégie de partenariat pour que l'organisation et ses approvisionneurs entreprennent des actions responsables dans le domaine social et environnemental.

PRODUITS & CONFORMITÉ



Mathieu Côté
Directeur produits & conformité

ADMINISTRATION & RH



Nathalie Blais
Responsable RH & Directrice administrative

ECRF



Stéphanie Breault-Métivier
Agente administrative

VENTES & MARKETING



Nicolas Méthot
Agent de soutien clinique

La gestion des achats regroupés en 2 volets

Administratif

- Équipement de bureau
- Dépenses bureau autres
- Marketing
- Formation interne/externe
- Entretien et réparation des locaux

Logistique produits

- Achats et approvisionnement
- Transport
- Produits d'expéditions
- Impressions associées au produit final
- Traduction

Les grandes étapes du processus d'achat

Approbation de la
demande avant
l'Achat

01

Fournisseur
Validation /
Sélection /
Soumission

02

Autorisation du
montant de la
dépense / Niveau
ou degré
d'autorisation

03

Achat :
Bon de
commande /
Achat / Réception
de la marchandise

04

Contrôle Financier
/ Validation de la
commande, de la
facture

05

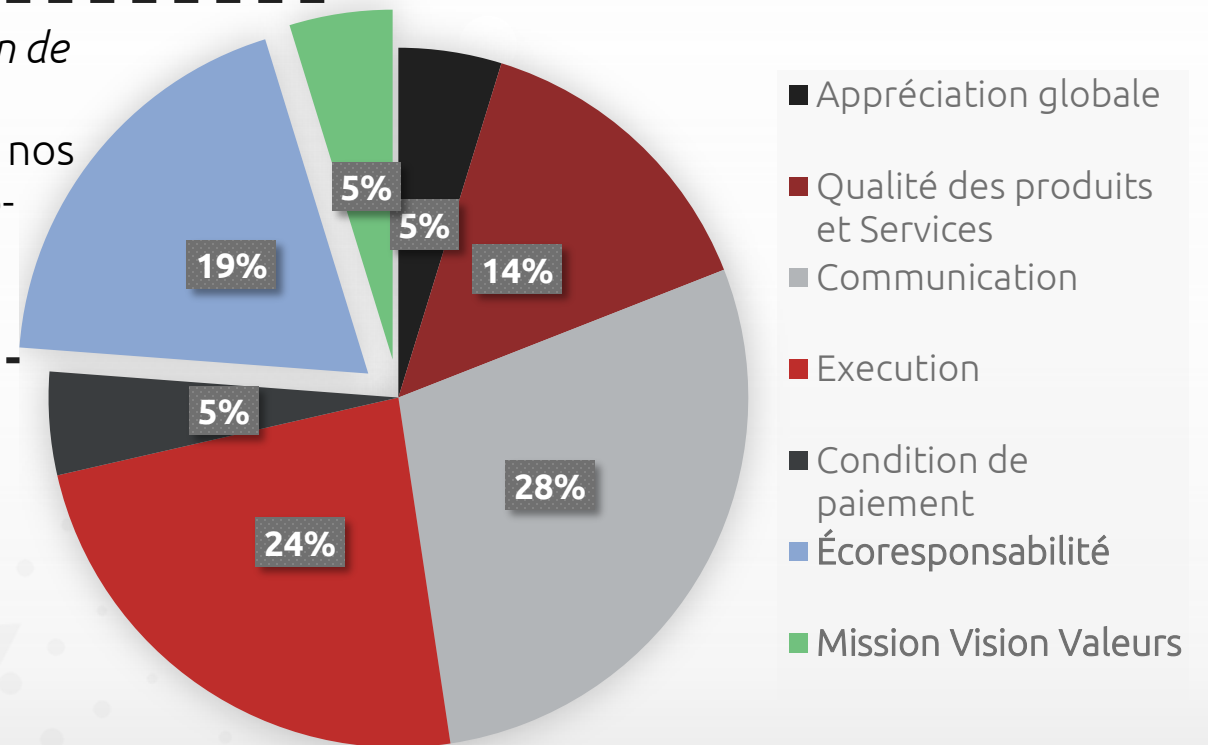
Le processus d'achat a été redéfini et sera mis en application.

» 2024

Critères d'évaluation des fournisseurs au SET

Avoir des critères d'écoresponsabilité dans la sélection de nos fournisseurs.

Afin de répondre à cet objectif dans la sélection de nos fournisseurs, nous avons ajouté deux critères d'écoresponsabilité à notre matrice d'évaluation de fournisseurs représentant près de 25%



Évaluation des fournisseurs



Résultats de l'évaluation de nos fournisseurs:

20% de nos fournisseurs représentant **80%** des dépenses au SET ont été évalués. *Basé sur année fiscale F2023

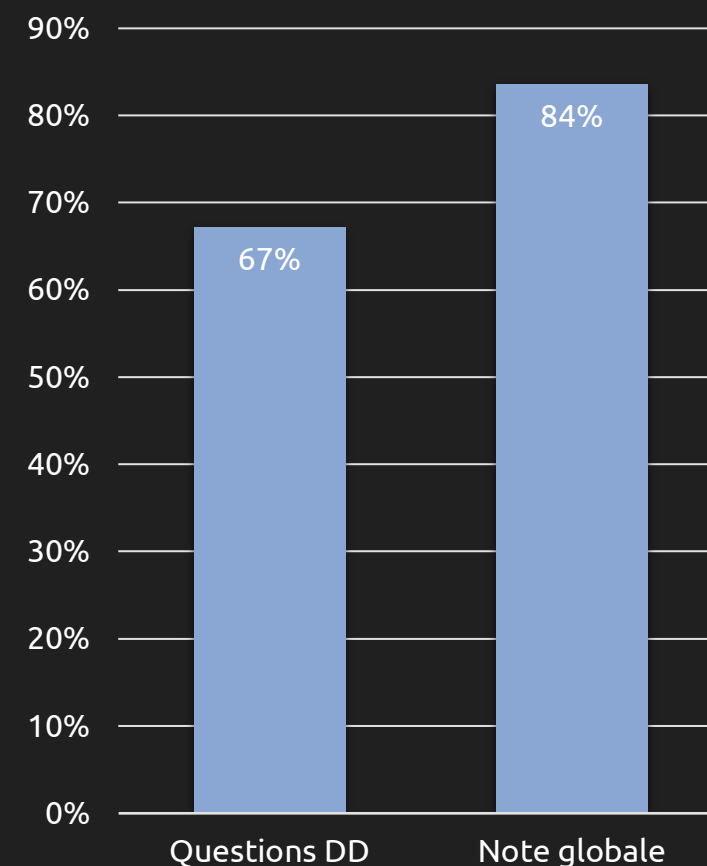
Note moyenne Globale des fournisseurs: **84%**

Note moyenne pour les questions associées à des dimensions de Développement Durable: **67%**



Une belle fenêtre d'amélioration pour la dimension liée au DD et nous allons en tenir compte dans la sélection de nos fournisseurs futures.

Évaluation globale vs Questions avec dimensions Développement Durable (DD)



- Mise en place du processus d'achats auprès des employés à l'interne;
- Automatiser le processus d'évaluation du fournisseur;
- Ajouter des critères associés au risque, afin d'encadrer la fréquence d'évaluation et une note minimale globale selon le risque;
- Faire une liste de fournisseurs préapprouvé pour SET qui partage les mêmes valeurs que le SET.





Notre modèle d'affaire évolue rapidement c'est important de prendre le temps de s'arrêter et de prendre la mesure de nos actions, de se questionner si ce que nous faisons est bon mais surtout sur ce que nous pouvons améliorer.

Mon rôle au SET n'est pas directement lié aux achats et approvisionnement, mais Je suis fier d'avoir participé à cette réflexion et la mise en place de nouveaux processus pour la portion achat et approvisionnement. Elle comporte une source importante de défi à relever dans une perspective de Développement durable



Nicolas Méthot
Agent de soutien clinique

THÉMATIQUE



TRANSVERSALE



Enjeu
Mission, Vision,
Valeurs

Plan d'action

1

Valider la connaissance de la MVV chez les employés du SET

2

Mesurer la diffusion du message de la part de l'équipe de Leaders

3

Déployer la MVV chez nos partenaires et autres parties prenantes



Objectifs

La Vision, la Mission et les Valeurs sont clairement définies dans un document fondateur et se reflètent dans la planification et la gestion de l'organisation.

La documentation expose le fruit d'une première réflexion sur les enjeux du développement durable en y intégrant quelques principes

Définition



La vision décrit ce qu'elle voudrait être — soit une notion d'idéal pour l'avenir. Elle est source d'inspiration intemporelle et fournit des repères clairs à l'appui du processus décisionnel. La mission d'une organisation est un énoncé général qui décrit la « raison d'être » — marché, produit — de celle-ci et encadre les discussions sur les choix stratégiques. Les valeurs orientent les attitudes et les comportements de l'ensemble des collaborateurs de l'organisation.



ECRF

Élisabeth Fortin
Gestionnaire opérations



ADMINISTRATION & RH

Mélanie Heynemand
Adjointe administrative



VENTES & MARKETING

Keven Larose
Agent de soutien clinique



OPÉRATIONS

Sonia Bouchard
Responsable d'équipe –
Ouverture de dossier

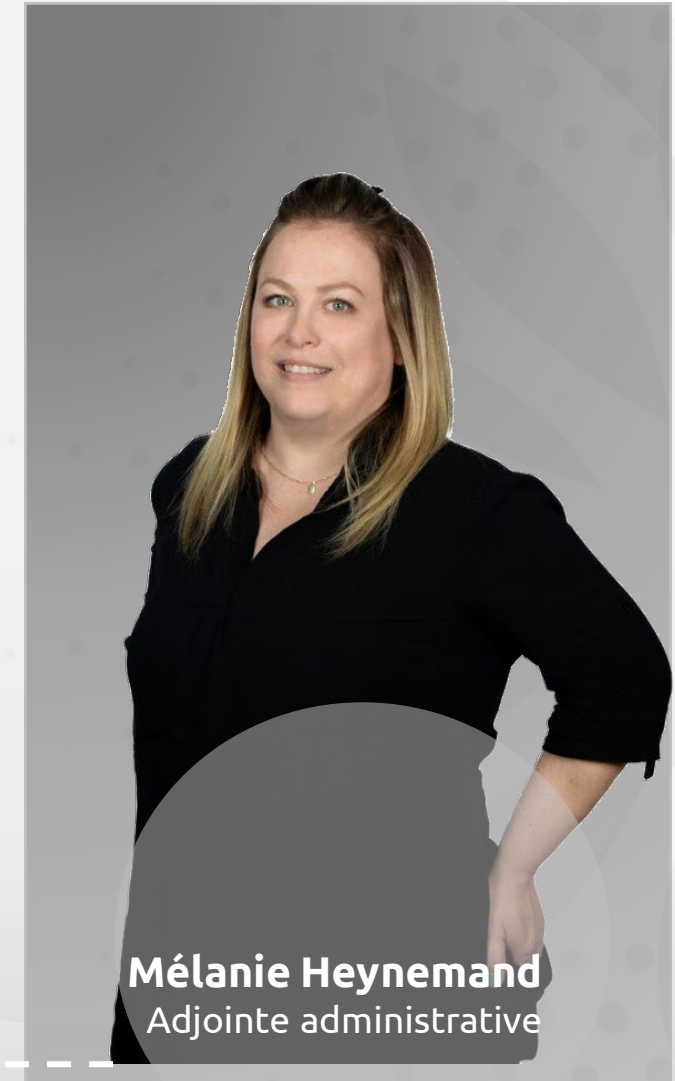
- Identifier les documents de référence où l'on retrouve la MVV
- Identification des ambassadeurs de la MVV à l'interne
- Identification de la fréquence des parutions de la MVV pour les parties prenantes internes et externes
- Création de sondage afin d'évaluer la connaissance des différentes parties
- Analyse des résultats des sondages
- Intégrer lors des présentations SET 2 diapositives sur la MVV
- Inscrire dans les aires communes de SET la MVV



Ma participation au projet Mission, Vision, Valeurs du Développement Durable m'a permis de prendre conscience que cette portion importante de l'identité de SET n'était peut-être pas si bien connue des employés du SET.

Cela nous permettra de poser des actions concrètes afin de mettre l'emphasis sur le transfert de cette information entre autres lors de l'embauche de nouveaux membres ainsi que lors de nos présentations aux parties prenantes externes.

Je crois que travailler les différents enjeux de développement durable nous permettent, en tant qu'employé, de prendre part concrètement au développement de l'entreprise et de comprendre toute l'importance du développement durable pour la pérennité de l'entreprise.



Mélanie Heynemand
Adjointe administrative



Répartition des employés chez SET



1%

Moins de 1 an
d'ancienneté

99%

1 an à plus
de 10 ans

100%

Des employés
affirment ne pas avoir
été formé sur la
Mission, Vision et les
Valeurs de SET lors
de leur embauche.

95%

Des employés
affirment avoir
entendu parler de
notre Mission, de
notre Vision et de nos
Valeurs

1

Les employés affirment avoir entendu parler de la MVV lors de:

À L'EMBAUCHE	LORS D'UN RESET	PRÉSENTATION PAR MON GESTIONNAIRE	SUR LE SITE INTERNET	PAR UN COLLÈGUE
12%	50%	30%	4%	4%

2

Nous avons demandé aux employés s'ils seraient en mesure de nous expliquer ce qu'est la Mission et la Vision de SET :

CONNAÎT LA MISSION	POURRAIT ESSAYER MAIS INCERTAIN DE LA CONNAÎTRE	N'A AUCUNE IDÉE C'EST QUOI!
26%	52%	22%

3

Nous avons demandé aux employés de cocher sur une liste de 9 Valeurs les 5 qui représentaient, selon leurs connaissances, les Valeurs SET

5 VALEURS SET	4 VALEURS SET	3 VALEURS SET	2 VALEURS SET	1 VALEUR SET
28%	16%	33%	11%	11%

1

Transmettez-vous l'information aux employés de la MVV ?

OUI	NON
40%	60%

2

Connaissez-vous et êtes-vous en mesure de définir la MVV ?

OUI	NON
80%	20%

3

Identification des valeurs SET

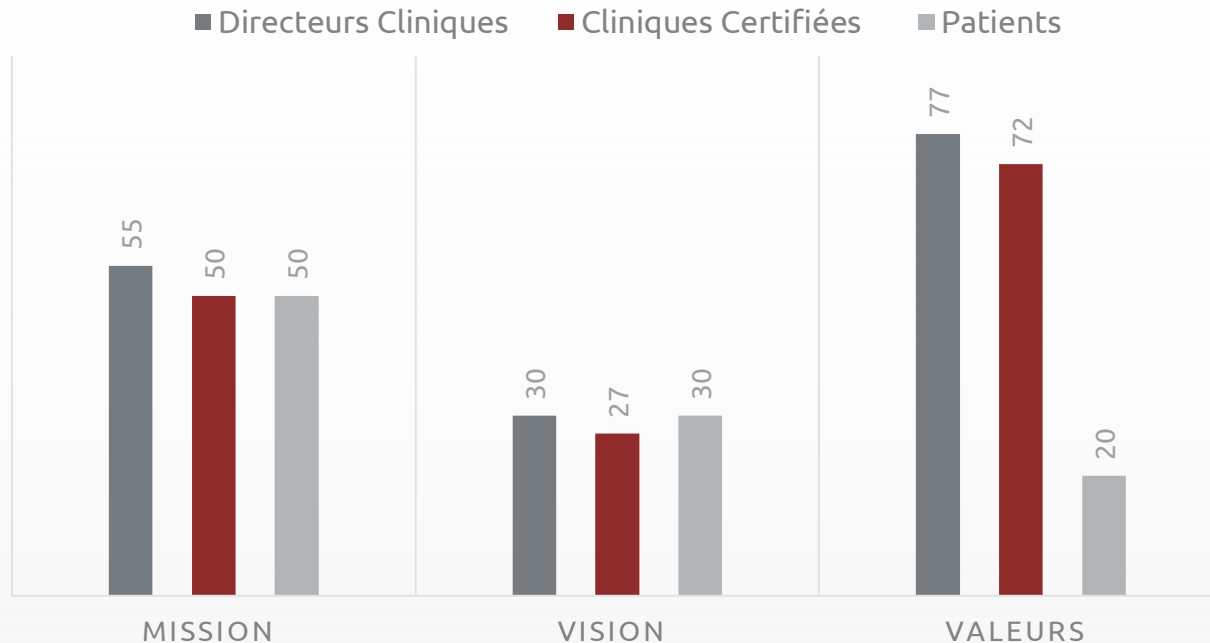
5 VALEURS SET	4 VALEURS SET	NE CONNAISSENT PAS LES VALEURS SET
60%	20%	20%

4

Fréquence à laquelle les leaders parlent à leur équipe de la MVV

AU SEMAINE	AU MOIS	TRIMESTRE	ANNUELLE	JAMAIS
0	0	0	40%	60%

PARTIES PRENANTES EXTERNES



A prendre en considération pour les parties prenantes externes

- L'analyse des données de ce qui a trait aux Valeurs de SET démontre de façon unanime que la **passion** ne ressort pas aux yeux des parties prenantes externes.
- Il est démontré également que la **compétence** est une des valeurs les plus soulevées des parties prenantes externes.
- Nous pouvons donc constater que ces écarts sont possiblement dû au fait que les patients ne sont pas au courant de tout ce qui est fait à l'extérieur de leur expérience patient chez SET.



- Faible taux de répondants
- Médecins : 0,5% de répondants
- Directeurs Cliniques : 15% de répondants
- Cliniques Certifiées : 48% de répondants
- Patients: 3% de répondants

THÉMATIQUE

SOCIALE



**Enjeu
Développement
des compétences**



ADMINISTRATION & RH

Nathalie Blais
Responsable RH &
Directrice administrative



VENTES & MARKETING

**Anthony
Blackburn-Simard**
Directeur de compte



ECRF

Annie Bélanger
Responsable de la recherche
et de la formation



VENTES & MARKETING

Nathalie Gingras
Coordonnatrice ventes &
Marketing

Plan d'action

1

Établir un processus de formation en lien avec la Loi 90 pour fin 2024.

2

Mesurer, standardiser et structurer les formations des outils internes chez SET.



Objectifs

L'organisation utilise un **plan de formation** global dynamique et cohérent avec la stratégie de développement de l'organisation. Ce plan est échelonné dans le temps et ouvert à tous les employés. Il existe un **processus d'évaluation des formations** et des résultats en découlant (augmentation de productivité, baisse de l'absentéisme). Un plan sommaire de relève existe.

Définition



Le développement des compétences concerne d'abord et avant tout la formation des employés sous diverses formes selon les besoins de l'organisation et les aspirations des employés.

Loi 90

Au Québec lorsque notre masse salariale est supérieure à 2 millions de dollars, nous avons des obligations en termes de formation à nos employés. Souvent appelée la Loi du 1%.

Le but de cette loi est « d'améliorer la qualification et les compétences de la main-d'œuvre et de favoriser l'emploi, l'adaptation et l'insertion professionnelle, de même que la mobilité des travailleurs et des travailleuses ».

C'est la responsabilité de l'employeur de veiller à respecter les réglementations et d'en faire la preuve au gouvernement du Québec.

Pour être admissible, les dépenses doivent profiter directement au développement des compétences des employés et non au rendement de l'entreprise.

Concrètement, nos obligations sur la Loi sur les compétences sont :

1. Investir l'équivalent de 1% de notre masse salariale en activités de formation visant le développement des compétences;
2. Déclarer ces montants à l'Agence du Revenu du Québec



[En savoir plus sur la Loi 90](#)

*Image A : *Fiche d'analyse de demande de formation*

Évaluer la concordance de la formation en lien avec la loi 90		Oui	Non	
1	La formation permettra à l'employé d'être plus compétent en lien avec son emploi ?			Il doit y avoir au moins 1 oui
	La formation permettra à l'employé de répondre plus rapidement aux exigences de l'emploi et de s'adapter aux changements survenus ou qui peuvent survenir en cours d'emplois ?			
	La formation permettra d'obtenir des compétences de base pour occuper un emploi ?			
	La formation permettra de changer de poste dans l'entreprise ou d'obtenir une promotion?			
	La formation vise-t-elle l'acquisition de connaissances, d'habileté et d'aptitude dans le but d'amélioration continue?			
2	La formation est-elle dispensé par une ressources reconnue par la loi?			X
	L'activité de formation fait objet d'un plan de formation structuré ?			OU toutes ces co
	Le plan de formation a été soumis au comité d'évaluation de la formation à fin de consultation. ?			
	L'activité de formation permettra une délivrance de formation (Attestation)			
3	La formation respecte les modalités imposés par la Loi 90 à certain contexte d'apprentissage (cocher oui si non applicable)			x
4	La dépense est une dépense admissible au sens de la Loi et du Règlement sur les dépenses de formation admissibles			x
Évaluer la concordance de la formation en lien avec les besoins de l'employé				
Concordance en lien avec le poste de l'employé		100		
Concordance en lien avec les besoins évalués par l'employé		80		
Concordance en lien avec les besoins évalués par le gestionnaire		90		
MOYENNE DE CONCORDANCE		90		Score total
Évaluation des coûts de la formation				
Heures totales de formation		45		
Coût total de la formation		875 \$		
Salaire de l'employé pour les journées de formation		100		
Estimation des dépenses		0		
TOTAL DE LA DÉPENSE DE FORMATION		975		Coût total
Nom des évaluateurs				
E1				
E2				
E3				
Formation acceptée ou refusée		Acceptée	Refusée	



En 2023, nous avons révisé notre *fiche de demande de formation* afin de se conformer à la Loi 90.

De plus, nous avons créé une *fiche d'analyse de demande de formation**.

Ces 2 étapes nous permettrons d'appliquer un *processus de demande de formation*. Celui-ci est présentement en cours d'élaboration.



En 2024, nous souhaitons terminer notre *processus de demande de formation*.

Par la suite, nous pourrons le divulguer à tous les membres de l'entreprise.

Un *comité d'évaluation des formations* sera mis sur pied.

De plus, nous comptons tenir un *fichier des formations* permettant de faire le suivi des formations suivies.



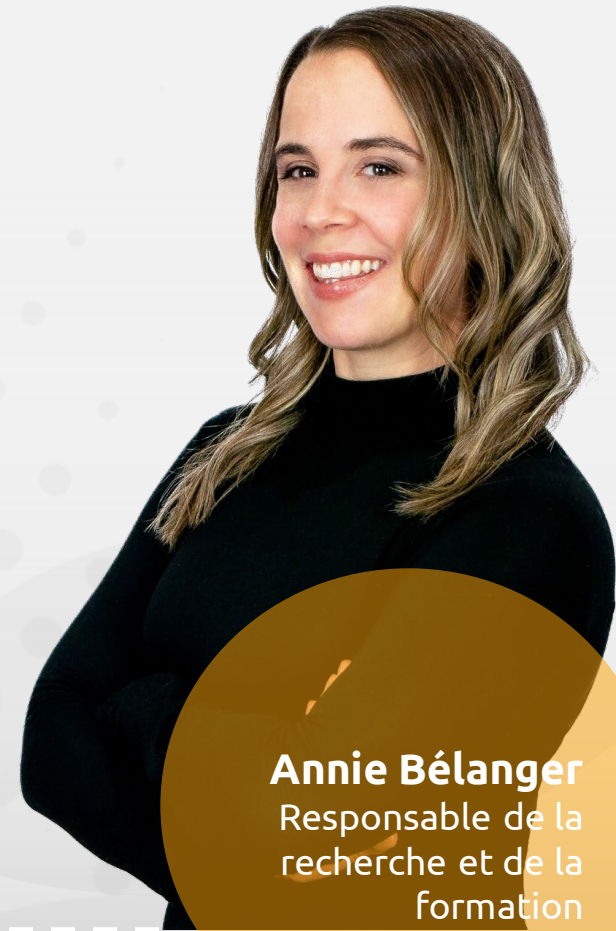
Par la suite, nous pourrions évaluer les *retombés* de nos formations internes.

[illegible]

“ J’ai grandement apprécié ma participation au groupe de développement durable lié au développement des compétences. Étant donné que l’un de mes rôles au sein de SET concerne le transfert de connaissances, je ressens la nécessité de m’engager davantage dans ce domaine.

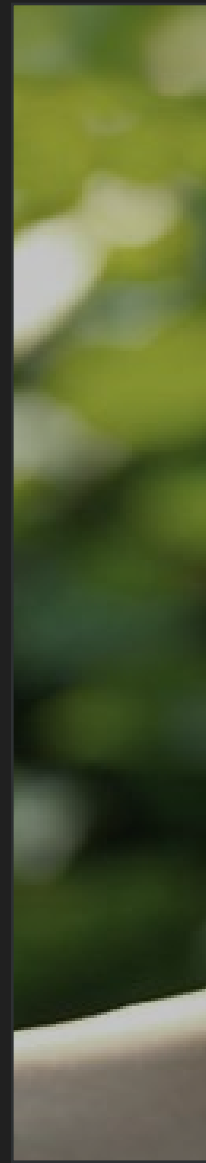
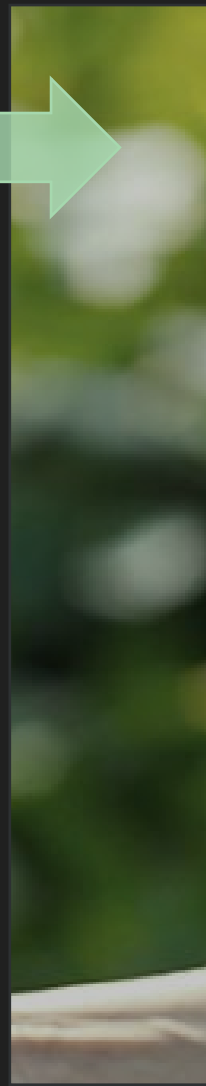
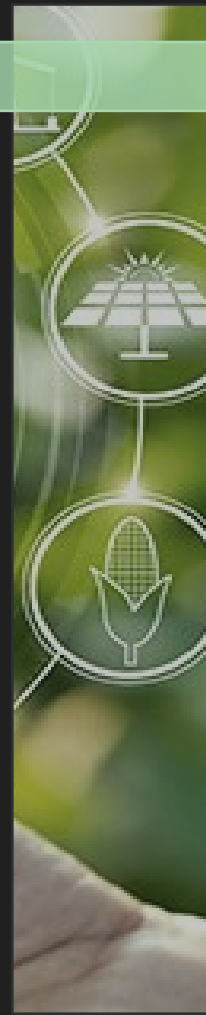
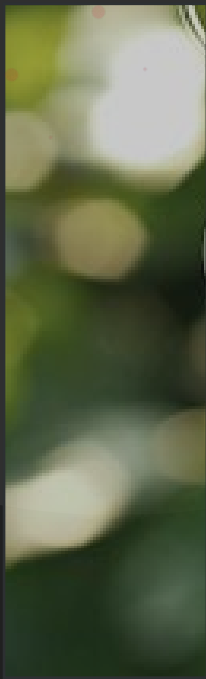
De plus, grâce aux activités entreprises par notre comité, nous avons également conclu que des améliorations continues étaient requises dans deux domaines :

- Notre formation interne, en ce qui concerne les différents outils et les rôles et responsabilités de chaque département.
- Un processus d’évaluation de la pertinence des formations externes par rapport aux tâches, aux responsabilités et à la Loi 90.



Annie Bélanger
Responsable de la
recherche et de la
formation

Sommaire des performances





Environnementale

1.Écoresponsabilité:
Amener des critères écoresponsables dans l'environnement Bureau au SET

Complété

2.Recyclage: mettre en place une procédure et différents mécanismes pour augmenter le % des différents produits recyclés au SET en télétravail

Complété

3.Donner une seconde vie à des produits visés

Complété



Sociale

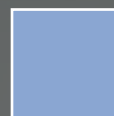
1.Établir un processus de formation en lien avec la loi 90 pour F2024

Complété

2.Mesurer, standardiser et structurer les formations des outils internes chez SET

En cours

Non-débuté



Économique (1)

1.Établir un processus d'analyse basé sur des critères d'investissement

En cours

2. Améliorer la charte de projet déjà existante chez SET. Déterminer des outils de mesure financière afin d'établir la rentabilité d'un projet

Complété



Économique (2)

1.Solidifier le département Achats

Complété

2.Créer une politique d'achats et approvisionnement

En cours

3.Établir des critères et faire l'évaluation des fournisseurs

Complété

4.Critère d'Écoresponsabilité dans nos achats et dans notre approvisionnement

Complété



Transversale

1.Valider la connaissance de la MVV chez les employés du SET

Complété

2.Mesurer la diffusion du message de la part de l'équipe de Leaders

Complété

3.Déployer la MVV chez nous partenaires et autres parties prenantes

En cours

Non-débuté

La publication de ce rapport conclue l'an 1 de notre projet de développement durable au SET. Bien que plusieurs actions aient été accomplies, mises en place et documentées, nous sommes conscients d'un enjeu devant nous, amener cette stratégie d'entreprise dans le temps.

Pour ce faire, il est primordial que les employés du SET s'impliquent comme ils l'ont fait pour le premier rapport. Sans l'apport de leur temps, créativité et implication, nous n'aurions pas été en mesure de faire évoluer ce projet.

Nous tenons à les remercier.

Certains projets de 2023 continueront d'évoluer et d'être peaufinés.

L'an 2 de notre projet s'entame donc dès maintenant et l'équipe de leaders du SET fera l'analyse des enjeux qui seront travaillés en 2024. Ils seront présentés aux différentes équipes du SET afin d'aller sonder l'intérêt de nouveaux porteurs de projets tout en continuant la mise en application déjà entamée en 2023.

Pour que tous continuent d'avoir

la planète d'abord

dans une perspective de Développement Durable.

