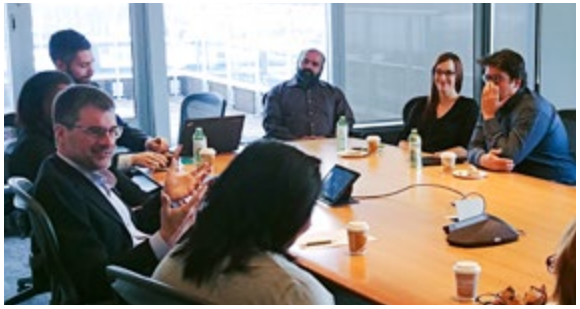
MORNEAU SHEPELL



Rapport 2018 sur la responsabilité sociale

Mieux-être des gens. Succès des entreprises.

Table des matières

Introduction

Table des matières 1
Profil de l'entreprise 1
Notre raison d'être 2
Nos valeurs 2
Introduction 3
Aperçu de nos résultats 3
À propos du présent rapport 4
Message du président et chef de la direction 5

Comment nous travaillons 7

Notre approche 7
Éthique et intégrité 8
Gouvernance et gestion de la RSE 8
Gestion des risques sociaux, environnementaux et liés à la gouvernance (risques ESG) 9
Approvisionnement responsable 11
Droits de la personne 12
Engagement des intervenants 13

Notre milieu de travail 15

Notre approche 15
Futures priorités 16
Faits saillants à propos des résultats 16
Favoriser une expérience -employé positive 17
Promouvoir l'inclusion et la diversité 19
Développement du capital humain 21
Promouvoir la sécurité et le mieux-être 24

Aider les collectivités 27

Notre approche 27
Faits saillants à propos des résultats 27
Priorités futures 27
Initiatives communautaires 28
Le projet Kakuma : Améliorer la vie des gens grâce à l'éducation 29

Gérance environnementale 38

Notre approche 38
Faits saillants à propos des résultats 39
Priorités futures 39
Prix et récompenses 43

Profil de l'entreprise

Morneau Shepell est le principal fournisseur de services de gestion des ressources humaines axés sur la technologie, qui adopte une approche intégrative du mieux-être grâce à sa plateforme infonuagique. Nous cherchons à offrir à nos clients tout ce dont ils ont besoin pour favoriser le mieux-être mental, physique, social et financier de leurs employés. En veillant au mieux-être des gens, nous contribuons au succès des entreprises. Nos services portent sur l'aide aux employés et à la famille, la santé et le mieux-être, la reconnaissance, l'administration des régimes de retraite et d'assurance collective, les services-conseils en régimes de retraite et d'assurance collective et les services en actuariat et en placements. Morneau Shepell compte presque 5 000 employés qui travaillent avec près de 24 000 organisations clientes, lesquelles utilisent nos services dans 162 pays. Morneau Shepell est une société cotée à la Bourse de Toronto (TSX : MSI).

Notre raison d'être

Le mieux-être des gens. Le succès des entreprises.

Notre vision

Optimiser la santé et la productivité des employés, le cœur même de toute organisation prospère

Introduction

C'est avec plaisir que nous publions notre premier rapport sur la responsabilité sociale d'entreprise (RSE). Même s'il s'agit du tout premier rapport de ce type, nous sommes depuis longtemps déterminés à conduire nos activités de manière responsable, et à veiller au mieux-être de nos employés, des collectivités où nous sommes implantés et de notre environnement. Le présent rapport décrit les résultats de l'ensemble de notre entreprise dans les domaines de la RSE qui sont liés à nos activités. Notre objectif est de permettre aux intervenants de mieux comprendre la façon dont nous exerçons nos activités et de leur offrir en toute transparence un compte rendu des résultats obtenus au cours de la dernière année. Nous avons choisi de rendre compte des aspects clés liés au rendement environnemental, social et en matière de gouvernance (ESG) qui sont les plus importants pour notre entreprise et pour nos intervenants. Nous avons par ailleurs déterminé les domaines dans lesquels il reste du travail à faire. Nous vous invitons à parcourir les pages du rapport et à constater en quoi nos programmes de RSE en constante évolution participent à notre raison d'être : « Le mieux-être des gens. Le succès des entreprises. »

Aperçu de nos résultats

Gouvernance de la RSE

- Nous avons élargi la portée de notre programme de RSE en adoptant une nouvelle ***Politique sur les droits de la personne*** et une nouvelle ***Politique environnementale.***
- Nous avons établi un nouveau comité ESG composé de membres de la haute direction, organe consultatif multifonctionnel chargé de faciliter la mise en œuvre du programme de RSE et la production de rapports.
- Nous avons procédé à la publication d'un tout premier *Rapport 2018 sur la responsabilité sociale de l'entreprise*.
- Nous avons renforcé la gouvernance de la RSE en élargissant la portée du mandat du conseil d'administration en ce qui concerne la supervision du programme de RSE de Morneau Shepell, son rendement et la production de rapports connexes.
- Le *Globe and Mail* nous classe au 28e rang sur 242 sociétés au chapitre de la gouvernance d'entreprise. Morneau Shepell a obtenu une note de 91 sur 100, qui témoigne de ses points forts en matière de gouvernance – engagement sur le plan de l'éthique, de la diversité et de la reddition de comptes.

Société

- Nous avons instauré une *Politique sur la diversité* s'appliquant au conseil, dont un des objectifs consiste à maintenir au moins 30 pour cent de femmes et 30 pour cent d'hommes au sein du conseil.
- Sur le plan de la diversité de genre parmi les dirigeants, nous avons atteint une proportion de 33 pour cent de femmes pour 65 pour cent d'hommes, soit un taux plus élevé que les sociétés cotées en bourse canadiennes, dont la haute direction compte en moyenne 9,4 pour cent de femmes.
- Au début de 2019, nous avons créé le Conseil sur l'inclusion et la diversité sous l'égide de notre chef de la direction. Il est composé de cadres et de hauts dirigeants de l'ensemble de l'entreprise, chargés de promouvoir notre stratégie d'inclusion et de diversité auprès de tous les employés.

Société (suite)

- Nous avons renforcé le programme d'engagement des employés, en décidant de les consulter de façon continue grâce à des sondages éclair plus fréquents.
- Nous avons offert gratuitement du counseling post-traumatique à quiconque en avait besoin dans les collectivités touchées par une crise. Notre ligne d'écoute téléphonique bilingue a été activée pour onze événements traumatisants majeurs survenus en Amérique du Nord — cinq au Canada et six aux États-Unis.
- Nous avons mis à jour notre programme de contributions communautaires afin de nous concentrer sur le mieux-être global, pour respecter davantage l'esprit de la stratégie d'affaires de Morneau Shepell.
- Nous continuons à soutenir le Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (HCR) et l'école secondaire pour filles Morneau Shepell au camp de réfugiés de Kakuma.

Environnement

- Nous avons maintenu un excellent niveau de conformité pour l'ensemble de nos activités, affichant zéro incident de non-conformité aux lois et règlements environnementaux, et zéro amende ou sanction non monétaire.
- Nous avons lancé une Initiative verte afin de mobiliser nos employés et de promouvoir notre programme de sensibilisation à l'environnement et de conservation.
- Nous avons créé un *Programme et une politique d'approvisionnement écologique* à l'échelle de l'entreprise.
- Nous avons progressé dans le cadre de notre programme de réduction du papier, en faisant baisser de 42 pour cent le volume de papier utilisé par notre siège social entre 2017 et 2018.

À propos du présent rapport

Le *Rapport 2018 sur la responsabilité sociale de l'entreprise* vise toutes les entités dont le nom figure dans les états financiers de Morneau Shepell en date du 31 décembre 2018. Puisqu'il s'agit de notre premier rapport sur la RSE, nous avons choisi de ne pas le présenter en conformité avec les normes de l'initiative mondiale sur la production de rapports (GRI, Global Reporting Initiative). Néanmoins, lors de la préparation du rapport, nous avons appliqué les principes énoncés par la GRI en ce qui concerne l'équilibre, la transparence et l'exhaustivité, et nous nous sommes inspirés des normes de la GRI pour les principaux résultats présentés.

Le présent rapport accompagne les documents suivants produits par Morneau Shepell : **Rapport annuel 2018**, **Circulaire d'information de la direction de 2019** et **Notice annuelle**.

Message du président et chef de la direction

Ce que nous permet la RSE : nous engager à veiller au mieux-être de nos employés

Nous sommes ravis de publier notre premier *Rapport sur la responsabilité sociale de l'entreprise* (RSE), étape marquante pour Morneau Shepell, qui témoigne de nos valeurs sur le marché du mieux-être. Parce nous sommes une entreprise socialement responsable, le concept de mieux-être est totalement intégré à nos activités courantes, et fait partie de notre culture organisationnelle, qui favorise la santé globale de nos employés, nos investissements dans la collectivité et notre engagement en matière de durabilité environnementale — pour le bien de la planète.

Contribuer au mieux-être des gens est, en définitive, la raison d'être qui fait progresser notre entreprise : le mieux-être des gens, le succès des entreprises. En aidant nos clients à contribuer au mieux-être mental, physique, financier et social de leurs employés, nous favorisons l'engagement de ces derniers et leur productivité, et nous influons également sur la vie des gens à l'extérieur du travail, ce qui contribue au mieux-être de leur famille et de leur collectivité.

Dans le présent rapport, qui porte sur nos activités liées à la RSE en 2018, nous examinons les principaux volets de notre culture organisationnelle, notre performance environnementale, nos investissements dans la collectivité et notre gouvernance interne. Notre entreprise s'efforce sans cesse de renforcer la gestion de ses initiatives de RSE et d'améliorer ses pratiques opérationnelles. Nous sommes loin d'avoir terminé, mais nous sommes fiers de ce que nous avons accompli au fil des ans.

Parallèlement à toute une série d'initiatives locales et régionales décrites dans ce rapport, nous appuyons un certain nombre d'importantes initiatives communautaires, notamment :

- **Comité olympique canadien (COC)** – Nous sommes le partenaire en santé mentale du COC, et nous avons cofondé et appuyons officiellement le programme *Plan de match*, qui offre des services de soutien en santé mentale aux athlètes olympiques canadiens.
- **Centre de toxicomanie et de santé mentale (CAMH)** – En collaboration avec le CAMH, nous avons lancé le programme *150 leaders canadiens engagés pour la santé mentale*. Ce programme national souligne les efforts de 150 personnes qui se sont distinguées d'un océan à l'autre dans le domaine de la santé mentale grâce à la recherche, à la philanthropie, à la défense des droits, à l'évolution sociale ou à l'inspiration.
- **Soutien post-traumatique communautaire** – Nos équipes d'intervention communautaire rapide en cas de catastrophe offrent une aide très précieuse et des conseils spécialisés aux collectivités touchées par des événements traumatisants. Offert gratuitement par Morneau Shepell, ce type de soutien post-traumatique remonte au 11 septembre, et a été utile lors du tremblement de terre en Haïti, des incendies au Grand Lac des Esclaves et à Fort McMurray, des inondations à Calgary, du déraillement de train à Lac-Mégantic et de la fusillade à la mosquée de Québec. En 2018, nous avons ouvert notre ligne d'écoute téléphonique bilingue en réponse à onze événements traumatisants majeurs survenus en Amérique du Nord.
- **Projet Kakuma** – Nous nous sommes engagés il y a plusieurs années auprès du Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés à offrir un soutien pédagogique aux jeunes filles et aux jeunes femmes vivant dans le camp de réfugiés de Kakuma, dans le nord-ouest du Kenya, qui abrite près de 180 000 personnes. Nous finançons l'école secondaire pour filles Morneau Shepell, qui constitue une ressource vraiment précieuse dans un contexte social difficile.

À l'avenir, notre entreprise va s'engager davantage en matière de RSE. Dans un monde hyperconnecté où règne l'incertitude, les dirigeants d'entreprises sont en première ligne pour gérer les problèmes sociaux et économiques urgents comme la cybersécurité, la protection de la confidentialité des données, les droits de la personne, la parité entre les genres et les pratiques d'approvisionnement. Pour notre part, à titre de chef de file mondial des solutions de mieux-être des employés, nous pouvons apporter une contribution positive à l'analyse de deux questions en particulier. La première est la nouvelle épidémie de troubles de santé mentale provoquée par les sources de stress de la vie moderne, ainsi que par des milieux de travail qui amplifient les sentiments d'anxiété et d'isolement. La deuxième est l'aide à prévoir un revenu de retraite suffisant pour assurer le bien-être financier, qui pose actuellement des problèmes à bon nombre de gens.

En 2019, nous continuerons à adapter nos rapports à l'évolution des normes de RSE, tout en mettant à jour nos systèmes de gestion et nos pratiques opérationnelles afin qu'ils soient conformes à ces normes. À long terme, nous chercherons à harmoniser nos stratégies de RSE avec les principes mondiaux de RSE, dans un monde en constante évolution qui fait face à des défis complexes — mais aussi à de nouvelles possibilités de contribuer au mieux-être des gens, des organisations et des collectivités.

Stephen Liptrap
Président et chef de la direction, 10 avril 2019

Comment nous travaillons

La responsabilité sociale d'entreprise (RSE) est un aspect fondamental de notre organisation, qui est au cœur des valeurs de notre marque. Notre stratégie d'affaires qui, avec notre vision, nous guide dans tout ce que nous faisons, est fondée sur notre raison d'être : « Le mieux-être des gens. Le succès des entreprises. » Par ailleurs, nous concrétisons nos valeurs, qui déterminent la façon dont nous interagissons avec nos clients, nos collègues et l'ensemble des intervenants. Tous ces éléments définissent la façon de faire des affaires de Morneau Shepell, orientent notre stratégie et structurent nos politiques et nos lignes directrices, qui encadrent nos comportements, nos programmes en matière de RSE et nos résultats.

Notre approche

Notre approche de la RSE se reflète dans chaque aspect de nos activités :

- **Conduite déontologique** — Respect de notre *Code de conduite et de déontologie*, des membres du conseil d'administration aux employés de première ligne.
- **Gouvernance** — Cadre de gouvernance efficace adapté à l'évolution des attentes en matière de gouvernance interne, ce qui inclut la RSE.
- **Nos produits** – Notre gamme de produits et de services aide nos clients et leurs employés à contribuer de façon positive au mieux-être individuel, à la productivité des entreprises et à la société.
- **Approvisionnement responsable** — Cadre et programme évolutifs d'approvisionnement responsable, grâce à nos pratiques de gestion de la chaîne d'approvisionnement, aux normes d'approvisionnement et au programme d'achats écologiques.
- **Expérience-employé** — Stratégie axée sur l'expérience optimale offerte aux employés, grâce au travail que nous faisons, à nos politiques et programmes en milieu de travail et à l'engagement fondamental en matière de respect des droits de la personne.
- **Partenariats communautaires** — Contribution à la vie collective, notamment par des partenariats stratégiques, des dons, du bénévolat à l'appui de la prospérité sociale et de la santé des collectivités, et aide aux personnes en situation de crise.
- **Gérance environnementale** — Priorité accordée à l'environnement, l'accent étant mis sur la gestion de nos propres comportements et sur la mobilisation des employés en vue de relever les défis à notre portée, par exemple les initiatives de minimisation des déchets, de consommation responsable et de conservation.
- **Conformité** — Excellents résultats au chapitre de la responsabilité et de la conformité dans tous les domaines — conduite, environnement, réglementation en matière de santé et sécurité et droit du travail.
- **Leadership éclairé** — Engagement constant à contribuer à la recherche et à l'appuyer dans les domaines essentiels liés au mieux-être global — santé physique et mentale, mieux-être social et santé financière. Voici des exemples : Prix Milieu de travail d'exception, résultats de nos recherches annuelles en santé mentale, présentés lors de nos activités du Réseau Employeur dans tout le Canada, et nos rapports Tendances en ressources humaines.

Éthique et intégrité

Le *Code de conduite et de déontologie* de Morneau Shepell constitue le fondement des comportements responsables et déontologiques au sein de l'entreprise. Il énonce les principes de base que nous devons tous appliquer — dirigeants, administrateurs, gestionnaires et employés — dans le cadre de nos activités professionnelles à l'échelle mondiale, à savoir :

- Respecter la loi
- Éviter de se placer dans une situation de conflit d'intérêts
- Prévenir la corruption
- Interdire les paiements inappropriés aux représentants de gouvernements nationaux ou étrangers

Dans ce code, nous nous engageons par ailleurs à veiller à ce que nos employés soient traités avec dignité, soient protégés contre la discrimination et le harcèlement, et bénéficient d'un milieu de travail sain et sécuritaire. Le Code joue un rôle important en atténuant les risques de corruption et en prévenant la discrimination — ce qui est essentiel au succès de notre programme de RSE et à nos résultats.

Des membres du conseil d'administration aux employés de première ligne, toute personne travaillant pour Morneau Shepell est tenue de lire le Code une fois par an et doit s'engager à le respecter. Les résultats sont présentés par la direction au conseil.

Notre politique en matière de dénonciation prévoit une procédure confidentielle de dépôt de plaintes dont les employés peuvent se prévaloir pour signaler les violations présumées du Code et d'autres politiques (dont notre P*olitique sur les droits de la personne*); ils peuvent contacter une ligne d'écoute externe (sur Internet ou par téléphone) sans craindre de représailles. Notre avocate générale reçoit des rapports confidentiels portant sur tous les sujets de préoccupation ou de plainte, qui sont soumis au Comité de vérification du conseil. On attend des dirigeants, des administrateurs et de tous les employés qu'ils communiquent avec les superviseurs, les gestionnaires ou d'autres employés concernés lorsqu'ils soupçonnent quelqu'un d'avoir un comportement illégal ou contraire à l'éthique; dans le doute, ils doivent se renseigner à propos de la meilleure chose à faire dans une situation particulière.

Gouvernance et gestion de la RSE

Chez Morneau Shepell, les pratiques de gouvernance interne sont axées sur notre objectif : garantir un niveau élevé de reddition de comptes à tous les intervenants – nos clients, les employés, les investisseurs et les collectivités où nous sommes présents.

Parmi les dirigeants, la responsabilité de la RSE incombe au vice-président exécutif et chef du service à la clientèle, et la supervision de l'élaboration et de l'exécution de notre programme de RSE incombe à la première vice-présidente, Marketing et communications.

Notre conseil d'administration compte neuf membres, et à l'exception du chef de la direction, ils sont tous indépendants. En 2018, le *Globe and Mail* a classé Morneau Shepell au 28^{e} rang sur 242 sociétés en ce qui a trait à la gouvernance d'entreprise. Nous avons obtenu une note de 91 sur 100, qui témoigne de nos points forts en matière de gouvernance et notre engagement sur le plan de l'éthique, de la diversité et de la reddition de comptes.

En 2019, nous avons renforcé notre gouvernance en matière de RSE en élargissant la portée du mandat du conseil d'administration afin d'inclure la supervision du programme de RSE de Morneau Shepell, son rendement et la production de rapports connexes.

Comité ESG

Au début de 2019, nous avons créé un nouveau comité ESG composé de membres de la haute direction, organe consultatif multifonctionnel chargé de faciliter la mise en œuvre du programme de RSE et la production de rapports. Ce comité a joué un rôle clé dans l'établissement d'un cadre stratégique plus efficace dans les domaines des droits de la personne, de l'environnement et des approvisionnements écologiques.

Pour en savoir plus sur la gouvernance interne chez Morneau Shepell, consultez la **Circulaire d'information de la direction**.

Gestion des risques sociaux, environnementaux et liés à la gouvernance (risques ESG)

Nous évaluons et gérons les risques ESG dans le cadre du programme de gestion des risques d'entreprise (GRE) de Morneau Shepell. Fondé sur un processus normalisé de gestion des risques, ce programme offre les outils nécessaires à la détermination et à l'analyse des risques potentiels, et à l'atténuation de situations qui pourraient mettre en péril un projet ou un service. Ce processus comporte quatre étapes : détermination, catégorisation, atténuation et suivi du risque. On utilise des listes de contrôle détaillées pour déterminer les domaines de risque potentiel.

Les systèmes d'information font partie intégrante des activités de Morneau Shepell et des produits et services que nous offrons aux clients. Nous avons besoin de ces systèmes pour tenir à jour nos documents, les rendre accessibles et les protéger. Lorsque nous fournissons nos produits et nos services, nous recueillons et utilisons des renseignements confidentiels de nature personnelle et financière relatifs à nos clients commerciaux, institutionnels et gouvernementaux, ainsi qu'à des particuliers. La collecte, l'utilisation et la protection de ces renseignements sont régies par les lois sur la protection de la confidentialité des données dans de nombreux pays, notamment par le *General Data Protection Regulation* au Royaume-Uni. Afin d'atténuer les risques potentiels associés à la cybersécurité, nous investissons dans des initiatives axées sur la technologie et la sécurité afin de mieux déterminer et corriger les vulnérabilités potentielles : évaluations internes et externes réalisées par des tiers, examens des codes par des tiers, surveillance et évaluation des données. Morneau Shepell améliore constamment les capacités de ses équipes internes en matière de tests de sécurité. En outre, nous continuons à sensibiliser davantage nos employés à nos politiques et procédures de sécurité, grâce à des communications constantes, et à de la formation sur la confidentialité et la sécurité. Nous demandons à nos fournisseurs de services qui ont accès à des données sensibles d'adopter des mesures similaires grâce à des accords de sécurité.

Compte tenu de la nature de nos activités, les risques liés à la santé et à la sécurité, à l'environnement et à notre responsabilité sociale d'entreprise sont jugés faibles.

Pour en savoir plus sur la gestion des risques à l'échelle de notre entreprise, voyez notre **Rapport annuel — Rapport de gestion**, qui traite des facteurs de risque.

Confidentialité des données et cybersécurité

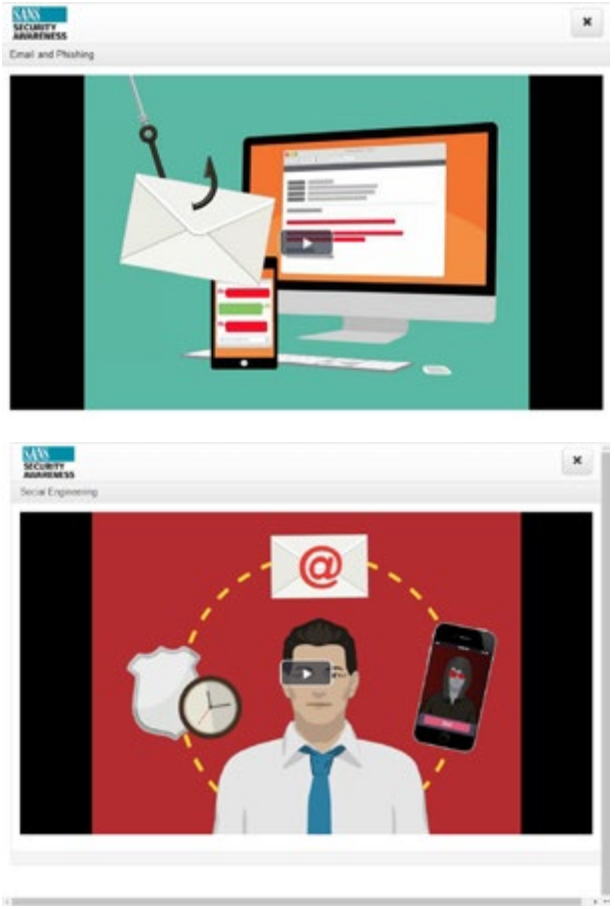
Morneau Shepell s'engage à protéger la confidentialité, la sécurité et l'exactitude des renseignements personnels de nos clients et de leurs employés, mais aussi de nos employés. La gestion et la protection des renseignements personnels constituent un volet fondamental des services que nous offrons. En tant que gardiens des renseignements de nombreuses personnes, nous appliquons une *Politique de confidentialité* stricte, qui donne des directives claires sur un ensemble de thèmes clés :

- Collecte, utilisation et communication des renseignements
- Consentement relatif à l'utilisation de données personnelles
- Mesures de sécurité utilisées pour la protection des renseignements personnels
- Communication à des tierces parties
- Internet et vie privée
- Renseignements personnels en matière de santé, y compris les Solutions de soutien aux employés et les Solutions en gestion des absences
- Exactitude des renseignements personnels recueillis par l'entreprise et accès à ces renseignements
- Préoccupations relatives à l'application et à la modification des règles de protection de la vie privée, sous la direction du responsable de la protection des renseignements personnels de Morneau Shepell

Notre *Politique de confidentialité*, dont la dernière mise à jour remonte à 2018, est révisée annuellement. Il incombe au responsable de la protection des renseignements personnels de faire appliquer cette politique et les pratiques connexes, qui relèvent du mandat du conseil d'administration.

La sécurité des renseignements personnels qui nous sont confiés est notre priorité numéro 1. Quand on nous informe d'une atteinte présumée aux données ou à la protection des renseignements personnels, nous appliquons notre protocole de préparation aux incidents liés aux données et d'intervention subséquente afin de gérer le problème. Cela nécessite, s'il y a lieu, des enquêtes internes (à l'aide de ressources internes et externes, au besoin), des évaluations, des stratégies d'atténuation et d'éventuelles mesures correctives afin d'éviter que le problème se reproduise. Cela peut inclure la notification des clients, des personnes touchées et de certains commissaires à la protection de la vie privée et organismes de réglementation. Nous indiquons également, dans les conditions d'utilisation et notre politique de confidentialité, que nos politiques peuvent changer de temps à autre, ce qui nous permet de demeurer vigilants en matière de respect de la vie privée, de tenir notre politique à jour et de mettre sécurité des renseignements personnels au premier rang de nos priorités.

Morneau Shepell n'a connu aucune infraction jugée importante.



Tous les employés de Morneau Shepell sont tenus de suivre une formation mensuelle sur la cybersécurité, qui comprend des capsules vidéo et des modules en ligne.

Pour mesurer et garantir le respect de Politique, nous procédons à une auto-évaluation afin de nous assurer que cette politique reflète adéquatement nos pratiques, les principes directeurs de notre entreprise et les méthodes de protection des renseignements personnels, et de nous tenir au courant de l'évolution des règlements et des attentes sociales en matière de protection des renseignements personnels. Nous avons pour règle de nous conformer à la législation en matière de protection de la vie privée de chaque territoire où nous offrons nos services. Morneau Shepell ne recueillera, n'utilisera et ne divulguera des renseignements personnels qu'avec le consentement des personnes concernées et qu'aux fins prévues, sauf lorsque la loi l'exige ou l'autorise.

Les clients qui ont des préoccupations à propos de leurs renseignements personnels peuvent écrire directement au responsable de la protection des renseignements personnels.

Notre plateforme avancée d'apprentissage sur la cybersécurité constitue le volet central du programme de gestion des risques liés à la cybersécurité de Morneau Shepell. Chaque mois, chacun de nos employés doit suivre et réussir une formation en ligne sur la cybersécurité, ce qui nous permet de protéger l'accès individuel à notre réseau informatique. Une conformité à 100 pour cent est exigée. Notre politique impose des limites à la transmission par courriel de renseignements personnels sur nos employés ou nos clients.

Pour en savoir plus sur les risques significatifs, consultez notre **Rapport annuel — Rapport de gestion**, qui traite des facteurs de risque.

Approvisionnement responsable

Parce que nous sommes un chef de file de la prestation de services essentiels à une grande variété de clients des secteurs public et privé, ainsi qu'à leurs employés, il est essentiel que nos fournisseurs et nos sous-traitants aient les mêmes valeurs que nous sur le plan de la déontologie et de la conduite responsable en affaires. Dans le même esprit, parce que nous offrons des services importants à nos clients et à leurs employés, il est essentiel que nous appliquions les normes strictes auxquelles ils s'attendent pour faire affaire avec nous. Tous les contrats que nous signons exigent que tous les fournisseurs faisant affaire avec Morneau Shepell respectent l'ensemble des lois applicables.

Au début de 2019, nous avons également lancé le *programme et la politique d'approvisionnement écologique* afin d'intégrer les considérations environnementales à toutes les décisions d'achat. Ce nouveau programme établit des lignes directrices et un cadre clair permettant de promouvoir les achats durables à l'échelle de l'entreprise. En collaboration avec nos équipes internes chargées des achats, nos employés et nos fournisseurs, nous mettrons en place ce programme tout au long de l'année à venir.

Parallèlement à notre programme d'approvisionnements écologiques, nous cherchons à renforcer notre programme de gestion de la chaîne d'approvisionnement, en instaurant un code de conduite des fournisseurs, une méthode de gestion des risques liés aux fournisseurs et un programme complémentaire de vérifications diligentes en 2020.

Pour en savoir davantage, voyez la section **Promouvoir l'approvisionnement écologique**.

Droits de la personne

La protection et le respect des droits de la personne constituent un principe fondamental pour Morneau Shepell. En 2019, le conseil d'administration a adopté la nouvelle *Politique sur les droits de la personne* de l'entreprise, qui énonce notre engagement inconditionnel en ce qui concerne le respect et la protection des droits de la personne.

En vertu de cette nouvelle politique, nous nous engageons à offrir un milieu de travail exempt de toute forme de harcèlement ou de discrimination, dans le respect des lois applicables et d'autres lois en lien avec les droits de la personne en vigueur sur les territoires où nous sommes présents, et de principes comme les *Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme des Nations Unies*. Elle réaffirme notre respect pour la dignité de chaque personne et l'obligation pour notre entreprise d'offrir les mêmes possibilités à tous en milieu de travail, afin de permettre à chacune et à chacun d'apporter sa pleine contribution. Nous valorisons également la protection des droits de la personne dans les collectivités où nous faisons affaire.

La Politique présente à l'ensemble de nos employés et de nos sous-traitants, mais aussi aux tierces parties (clients, prestataires de services et fournisseurs de Morneau Shepell) des lignes directrices et des attentes claires en ce qui concerne le comportement en milieu de travail, qui doit respecter le droit fondamental qu'a chacune et chacun de ne faire l'objet d'aucune forme de harcèlement et de discrimination. La discrimination, qu'elle soit intentionnelle ou non, est interdite si elle est fondée sur des motifs comme la race, l'origine ethnique, l'allégeance politique, la religion, le sexe, l'orientation sexuelle, l'âge, le statut matrimonial et familial ou l'invalidité.

Nous attendons de chaque employé qu'il assume conjointement la responsabilité de maintenir un milieu de travail où l'on respecte les droits de la personne et qui est exempt de toute forme de harcèlement et de discrimination. La Politique s'applique également à Morneau Shepell en tant que fournisseur de services à ses clients et à leurs employés. Parallèlement, nous encourageons nos fournisseurs de services à respecter ces principes et les incitons à adopter des politiques similaires dans leur propre entreprise.

Nous prenons au sérieux toute plainte relative aux droits de la personne et enquêterons de façon officielle ou informelle le cas échéant, selon les circonstances. La Politique prévoit également un mécanisme qui permet de déposer une plainte ou un grief sans craindre de représailles. On peut signaler des violations présumées de la politique en se reportant à la politique en matière de dénonciation.

À l'avenir, nous allons élaborer une stratégie triennale sur les droits de la personne afin d'appuyer la mise en œuvre de notre programme sur les droits de la personne et de mesurer nos progrès.

Notre nouvelle **Politique sur les droits de la personne** se trouve dans notre site Web.

Engagement des intervenants

Nos intervenants représentent une grande variété de collectivités qui sont touchées par nos actions, et dont les actions peuvent avoir à leur tour un impact sur nous. Dans le cadre de nos activités quotidiennes, nous mobilisons ces intervenants à titre d'employeur par l'entremise des produits et des services que nous offrons, à titre de société cotée en bourse et à titre d'entreprise socialement responsable, et nous interagissons avec les investisseurs.

Les intervenants clés sont les suivants :

- Employés, actuels et potentiels
- Clients, actuels et potentiels
- Employés, utilisateurs individuels de nos services, par exemple les programmes d'aide aux employés
- Réseau de conseillers affiliés, y compris les conseillers indépendants et autres professionnels et fournisseurs de services à qui nous confions des dossiers
- Actionnaires/investisseurs
- Organismes de réglementation et représentants élus
- Milieux financiers
- Partenaires stratégiques comme les revendeurs de nos services et les milieux universitaires et de la recherche
- Fournisseurs et prestataires de services de Morneau Shepell
- Collectivités, y compris les organismes de bienfaisance et les partenaires communautaires

Nos relations et nos interactions avec bon nombre de ces intervenants sont expliquées en détail tout au long du rapport.

Pour en savoir plus sur le programme d'**engagement des intervenants**, voyez la section Participation des actionnaires de la **Circulaire d'information de la direction**.

Prix Milieu de travail d'exception : contribuer à la santé et la productivité au travail

Nous sommes déterminés à améliorer la santé et la productivité des milieux de travail dans les collectivités où nous exerçons nos activités. Les prix Milieu de travail d'exception, lancés en 2016 conjointement avec *The Globe and Mail*, le plus important quotidien du Canada, et l'un des exemples de cette détermination. Ils visent à promouvoir les pratiques exemplaires en matière de mieux-être des employés, à favoriser l'engagement de ces derniers et à mettre à la disposition des organisations un outil leur permettant de comparer leurs résultats à ceux d'autres entreprises. Ces prix se démarquent des autres prix décernés aux meilleurs employeurs/milieux de travail, car ce sont les seuls de ce type dont les lauréats sont choisis par les employés de l'organisation. On demande aux employés de répondre à un bref sondage en toute confidentialité, qui leur permet d'obtenir une évaluation personnelle portant sur les aspects de leur bien-être global pouvant être améliorés — santé physique, santé mentale, milieu de travail et vie personnelle. Les organisations participantes reçoivent également un rapport sommaire sur la santé de leurs effectifs, indiquant leurs forces et les aspects à améliorer. Les prix récompensent les organisations qui font preuve d'excellence en offrant un milieu de travail sain, motivant et productif.

Les entreprises qui participent font comprendre à leurs employés que leur employeur veille à leur mieux-être et cherche à mieux comprendre les problèmes qu'ils vivent. « Les lauréats du prix Milieu de travail d'exception sont d'excellents exemples de chefs de file de leur secteur qui reconnaissent l'importance du bien-être des employés pour l'obtention de résultats commerciaux optimaux. Ils ont accordé la priorité à leurs employés et créé une culture

« Nous nous sommes fixé comme objectif de valider les initiatives en matière de santé et de sécurité et de santé mentale en cours dans notre entreprise. Cela nous a permis de nous comparer aux autres entreprises. Parce que nous œuvrons dans un secteur où le niveau de stress est assez élevé, nous devons veiller à ce que nos employés utilisent des méthodes efficaces pour communiquer à propos de leur niveau de stress ou de leur surcharge de travail, afin que nous puissions gérer ces problèmes. Mais cela nous a fait réaliser que certaines personnes ont des problèmes de santé mentale, et nous avons pu prendre des mesures correctives afin de leur venir en aide. »

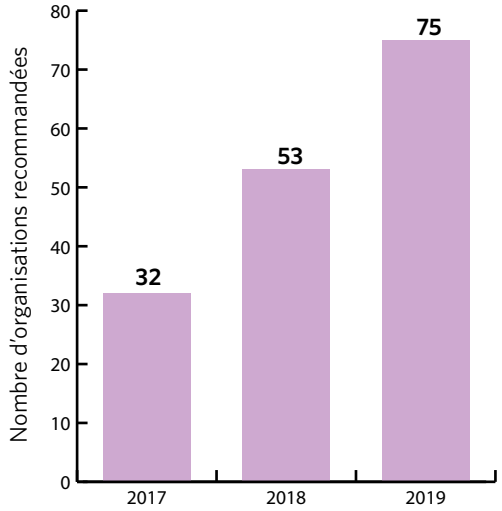
Steve Loftus, Innovative Automation Inc., gagnant du prix Milieu de travail d'exception en 2018 — Entreprise privée de taille moyenne (Avec à sa droite Randal Phillips, vice-président exécutif et chef du service à la clientèle, Morneau Shepell)

organisationnelle et des programmes internes qui sont bénéfiques pour la santé physique et mentale de leurs employés, ainsi que pour leur vie professionnelle et personnelle. En retour, leurs employés les ont reconnus comme étant les meilleurs endroits où travailler au Canada », a déclaré Stephen Liptrap, président et chef de la direction de Morneau Shepell.

Depuis que Morneau Shepell a lancé le programme, le nombre d'organisations reconnues comme un milieu de travail d'exception n'a cessé d'augmenter, passant de 32 en 2017 à 53 en 2018, puis à 75 en 2019 — il s'agit de sociétés privées, d'entreprises cotées en bourse, d'organisations à but non lucratif et d'organismes gouvernementaux. Cette participation régulière devient un outil important permettant aux organisations de mesurer et de suivre l'impact des programmes de RH, en déterminant dans quels domaines les employés ont progressé et dans lesquels ils doivent s'améliorer. La compilation de toutes ces données permet d'analyser l'influence de la santé globale des employés d'une organisation sur sa viabilité à long terme et sa réussite globale.

Les employeurs ont pu profiter des avantages de la participation à ce programme : amélioration des communications ouvertes en milieu de travail; détermination des domaines dans lesquels les employés ont besoin d'un soutien additionnel; engagement accru de l'ensemble des employés. Parallèlement, plus de 25 000 employés ont eux aussi participé au sondage, ce qui leur a permis d'obtenir une précieuse rétroaction et des recommandations sur la façon d'améliorer leur santé et leur bien-être, au travail et dans leur vie personnelle.

Organisations reconnues par les prix Milieu de travail d'exception



Pour en savoir plus sur les lauréats du prix Milieu de travail d'exception, visitez le site Web.

Lauréats 2017
Lauréats 2018
Lauréats 2019

Notre milieu de travail

La réussite commerciale de Morneau Shepell dépend du succès de ses employés. À titre d'employeur, nous offrons à nos quelque 5 000 employés un travail gratifiant, des possibilités d'avancement professionnel et d'épanouissement personnel, et la chance de faire partie d'une équipe composée de personnes talentueuses toujours prêtes à s'entraider. Notre objectif consiste à offrir à nos employés une expérience hors pair. En retour, nous attendons d'eux qu'ils appliquent nos valeurs, appuient notre raison d'être et mettent en œuvre notre stratégie d'affaires.

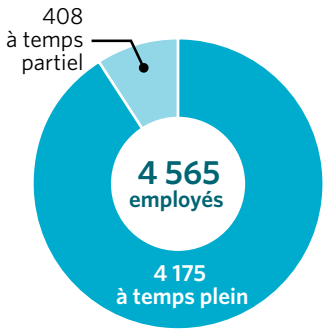
Notre approche

La raison d'être de Morneau Shepell, « Le mieux-être des gens. Le succès des entreprises. », incite nos employés à trouver un sens au travail qu'ils accomplissent chaque jour. Elle nous permet de nous démarquer sur le marché, mais c'est également la source même de la fierté que nos employés tirent de leur travail. Nos valeurs définissent la façon dont nous interagissons avec nos collègues, nos clients et les collectivités où nous sommes implantés, rappelant l'engagement que nous avons pris d'offrir un milieu de travail marqué par le respect et l'entraide, l'innovation et l'esprit d'entreprise. Ces éléments constituent le fondement de l'expérience vécue par nos employés.

Notre stratégie de gestion des ressources humaines est fondée sur la qualité de cette expérience. Notre *proposition de valeur à l'intention des employés* nous oblige à offrir :

- Un travail qui compte
- Un endroit où repousser ses limites
- Des gens de talent qui se soucient des autres

2018 — Vue d'ensemble des effectifs
(en date du 31 décembre 2018)



Pour respecter cet engagement, nous nous efforçons de promouvoir une culture d'ouverture, d'inclusion, d'appartenance et de respect mutuel.

Nous veillons à ce que nos politiques en milieu de travail, nos programmes de soutien et nos pratiques favorisent le mieux-être de chaque employé de Morneau Shepell, tout en s'adaptant à l'évolution des besoins et des attentes des effectifs d'aujourd'hui.

Notre *Code de conduite et de déontologie*, combiné à notre *Politique et programme de promotion du respect en milieu de travail*, affirme notre engagement à adopter une conduite déontologique et respectueuse dans l'ensemble de nos activités, où que ce soit dans le monde. La *Politique et le programme pour un milieu de travail respectueux* décrivent en détail l'engagement que nous avons pris d'offrir un milieu de travail exempt d'intimidation, de harcèlement et de discrimination, où l'on respecte la sécurité des gens, leur dignité et leur estime de soi. Notre *Politique sur la santé et la sécurité du travail* énonce notre engagement à veiller à la santé et la sécurité de nos employés. Nous attendons de tous nos employés qu'ils appuient ces politiques et signalent les problèmes en toute confidentialité sans craindre de représailles, et nous attendons des gestionnaires de Morneau Shepell qu'ils interviennent en conséquence.

Notre chef des ressources humaines, qui fait partie de l'équipe de direction de Morneau Shepell, supervise notre stratégie globale de gestion des RH. Les programmes de RH sont gérés par nos quatre « centres d'excellence », dans les domaines clés suivants :

- Rémunération globale
- Gestion et perfectionnement du talent
- Acquisition de talents
- Services partagés, incluant les relations avec les employés

La gestion des RH est centralisée chez Morneau Shepell, mais des partenaires d'affaires des RH sont affectés à chacun de nos secteurs d'activité afin de travailler en étroite collaboration avec eux. Ces partenaires offrent leur expertise en matière de gestion des talents et veillent à ce que nos politiques et programmes de RH soient appliqués de façon universelle dans l'ensemble de l'organisation, en équilibrant les besoins propres à chaque division de Morneau Shepell.

Faits saillants à propos des résultats

- Après l'acquisition de LifeWorks en juillet 2018, nous avons intégré ses activités (environ 500 employés) à celles de Morneau Shepell.
- Nous avons intégré à nos effectifs une centaine d'employés de Prudential Retirement, après avoir obtenu un mandat de cette société au troisième trimestre de 2018.
- Nous avons obtenu de nouveau la certification « Entreprise en santé — Élite » au Québec.
- Nous avons organisé cinq assemblées des employés au cours de l'année, animées par le chef de la direction et des membres de la haute direction.
- Au début de 2019, sous l'égide de notre chef de la direction, nous avons créé le Conseil sur l'inclusion et la diversité, composé de cadres et de dirigeants de l'ensemble de l'entreprise, afin de promouvoir notre stratégie sur l'inclusion et la diversité à l'échelle de l'entreprise.
- Nous avons lancé une Initiative verte afin de mobiliser les employés et de leur présenter notre programme de sensibilisation à l'environnement et de conservation.
- Nous avons renforcé le programme d'engagement des employés en adoptant une approche d'écoute constante grâce à des sondages éclair plus fréquents. En faisant un suivi plus assidu de l'engagement de nos employés, nous pouvons agir plus rapidement afin de leur offrir une expérience-employé toujours plus enrichissante.
- Nous avons donné accès à la plateforme LifeWorks à l'ensemble de nos employés.

Futures priorités

Alors que nous continuons à faire évoluer notre programme de RSE, nous allons poursuivre nos travaux dans les domaines clés afin de renforcer les systèmes de gestion, de mesurer nos résultats et d'améliorer les rapports connexes. Pour ce faire, nous allons :

- Présenter des rapports plus complets sur la RSE dans les domaines de l'engagement et de la formation des employés, en cherchant surtout à élargir la portée des données recueillies, en les communiquant et en améliorant la qualité.

Favoriser une expérience-employé positive

En tant que chef de file du secteur du mieux-être des employés, nous permettons aux nôtres d'accéder à des outils et à des solutions de RH, ainsi qu'à des pratiques de travail visant à améliorer leur productivité et à favoriser leur mieux-être.

Notre *politique sur les plages fixes et les modalités de travail flexibles* et ses lignes directrices connexes, adoptées en 2017, permettent aux employés de choisir des heures de travail flexibles et de faire du télétravail, afin de mieux équilibrer leur vie professionnelle et leur vie personnelle. Nous souhaitons continuer à appuyer les services aux clients, les intervenants et les équipes internes dans un souci de continuité des activités, tout en veillant à ce que nos employés bénéficient d'un milieu de travail adapté à leurs besoins et d'une conciliation travail-vie personnelle.

Parce que nous sommes le plus important fournisseur de programmes d'aide aux employés et à la famille (PAEF) dans le monde, nous comprenons l'importance de la relation entre le mieux-être des employés et la productivité de l'entreprise. Nous offrons à nos employés et à leur famille le même accès aux PAEF que celui dont bénéficient nos clients. Les ressources affectées aux PAEF contribuent au mieux-être global de nos employés et des membres de leur famille, grâce à des services axés sur leur mieux-être mental, physique, social et financier. Les employés peuvent obtenir un large éventail de services de counseling, de soutien et de santé physique. Le fait qu'un fort pourcentage de nos employés recourent à ces services (plus de 50 pour cent) par rapport à la moyenne sur le marché (11 à 12 pour cent) témoigne de la valeur qu'ils leur accordent, et fait la fierté de notre organisation. Tous nos employés à temps plein et les employés à temps partiel travaillant au moins 22,5 heures sont admissibles à une assurance maladie et dentaire complète.

Des régimes d'épargne-retraite sont également offerts aux employés, afin de favoriser leur mieux-être financier et de les aider à atteindre leurs objectifs de sécurité financière et à planifier leur retraite.

Mobiliser nos employés

L'expérience-employé hors pair que nous offrons fait partie de la stratégie d'affaires de Morneau Shepell. Nous savons que des employés motivés seront probablement beaucoup plus productifs et plus résilients. À l'échelle de l'entreprise, les dirigeants sont responsables de l'engagement de leurs employés, et il leur incombe de prendre les bonnes décisions afin d'accroître la motivation des membres de leur équipe.

Pour comprendre le niveau d'engagement de tous les employés de Morneau Shepell, nous devons écouter ce qu'ils ont à dire. Nous devons également comprendre nos points forts à titre d'employeur et corriger nos lacunes. Nous souhaitons mobiliser nos effectifs en prônant une culture d'ouverture parallèlement à notre programme de communication proactive avec les employés, appuyé par notre chef de la direction, qui s'engage personnellement à rencontrer directement les employés de Morneau Shepell dans la mesure du possible. Voici les initiatives clés :

- **Déjeuners de travail avec le chef de la direction** — Notre chef de la direction organise régulièrement des déjeuners de travail lui permettant de rencontrer les employés de nos divers secteurs d'activité. Ceux-ci sont invités à lui présenter librement leur point de vue, en l'absence de superviseurs, à propos de divers sujets. À son tour, le chef de la direction les aide à comprendre le lien essentiel entre notre raison d'être, nos valeurs et la stratégie d'affaires de l'entreprise.
- **Téléconférences du chef de la direction avec les employés** — En 2018, notre chef de la direction et l'équipe de direction ont organisé cinq téléconférences avec les employés. Dans un esprit d'ouverture et de transparence, et pour instaurer une culture permettant aux employés de faire entendre leur voix en toute confiance, nous leur offrons un mécanisme grâce auquel ils peuvent poser des questions non censurées en temps réel et visibles par leurs collègues, et soulever des problèmes qu'ils jugent importants. Grâce aux sondages menés après ces téléconférences, tous les participants peuvent donner leur rétroaction. Globalement, les employés apprécient le fait de pouvoir entendre parler des activités en cours, des stratégies adoptées et des nouveaux clients, et de pouvoir discuter avec le chef de la direction, le chef de la direction financière, la chef des ressources humaines et d'autres cadres.
- **Assemblées régionales des employés** — Il est important de mobiliser les employés de tous nos bureaux régionaux. Ces deux dernières années, notre chef de la direction a participé à des assemblées des employés dans nos cinq régions en Amérique du Nord.

- **Sondages sur l'engagement des employés** — Nous avons lancé notre premier sondage sur l'engagement des employés en 2009; il était initialement prévu tous les deux ans, puis a été mené chaque année. En 2018, nous avons décidé de « prendre le pouls » de nos employés plus fréquemment, ce qui nous a permis de solliciter leur opinion de façon plus régulière. Compte tenu de la rapidité des changements que nous observons, ces sondages éclair nous permettent aussi de faire un meilleur suivi des nouveaux défis associés à l'engagement, et d'agir en conséquence plus rapidement. Ces sondages sont menés par un tiers expert, ce qui garantit la confidentialité à nos employés, et nous offre la possibilité de comparer nos résultats à une base de données mondiale. Au cours des quatre dernières années, le taux de participation des employés à nos sondages menés à l'échelle de l'entreprise était en moyenne de 85 à 90 pour cent, ce qui est supérieur à la moyenne mondiale. Les résultats de ces sondages nous aident à élaborer notre stratégie en RH et nos initiatives en milieu de travail. Pour en savoir plus, consultez les grandes lignes de notre plus récent sondage sur l'engagement des employés.
- **Sondages auprès des nouveaux employés** — Occuper un nouvel emploi compte parmi les expériences les plus stressantes en milieu de travail. Pour nous assurer que

Des employés de notre bureau de Don Mills, à Toronto, déjeunent avec notre président et chef de la direction, Stephen Liptrap, et échangent leurs points de vue sur notre entreprise.

Des employés de notre bureau à Québec assistent à la téléconférence de novembre 2018.

Des employés du bureau de Montréal écoutent Stephen Liptrap, PDG de Morneau Shepell, lors de l'assemblée des employés de novembre 2018.

Sondage sur l'engagement des employés

Les résultats de notre plus récent sondage (février 2019) mettent en lumière les points forts des employés et leur niveau de satisfaction dans les domaines suivants : Sont-ils à l'aise d'être eux-mêmes au travail? Se sentent-ils aimés? Sont-ils satisfaits de leur équipe de travail? Reçoivent-ils une rétroaction utile de leur gestionnaire?

À l'échelle de l'entreprise, nous cherchons également des occasions de nous améliorer. Par exemple, nous avons découvert récemment que les employés avaient le sentiment que nous pouvions faire plus pour améliorer leurs conditions de travail, par exemple au chapitre des récompenses et du renforcement des communications relatives au changement et de la gestion du changement. Pour examiner ces questions, nous avons lancé l'application LifeWorks dans l'ensemble de l'entreprise, et son volet « reconnaissance » est largement utilisé. Par ailleurs, nous nous efforçons d'améliorer les communications au sein de chaque service et de chaque secteur d'activité, mais aussi à l'échelle de l'entreprise. Depuis le lancement de cette appli, 62 276 témoignages de reconnaissance (parfois répétés), ce qui représente une moyenne de 494 témoignages par jour.

les nouvelles recrues s'adaptent bien à leur poste, nous menons des sondages au bout de 30, 60 et 90 jours, ce qui nous permet de mieux répondre à leurs questions et d'éliminer les problèmes dès le début de leur carrière chez Morneau Shepell.

Promouvoir l'inclusion et la diversité

À titre d'entreprise multinationale qui sert des clients dans plus de 160 pays, Morneau Shepell a instauré une culture organisationnelle inclusive, qui permet de tirer pleinement parti de la diversité de ses effectifs mondiaux pour offrir aux employés et aux clients une expérience hors pair. Notre conseil d'administration a affirmé l'importance de la diversité (qui est aussi reconnue à tous les niveaux de l'organisation), afin de garantir que nous comprenons les besoins de nos clients partout dans le monde. Notre engagement en matière de diversité et d'inclusion nous aide à attirer des gens talentueux et à stimuler l'innovation. En 2018, la majorité de nos employés ont dit ressentir

« un sentiment d'appartenance » à Morneau Shepell et se sentir « aimés pour eux-mêmes » au travail — ce sont là deux éléments propres à une culture d'inclusion. En outre, dans le cadre de notre plus récent sondage, les employés nous ont accordé une note très élevée en réponse à l'énoncé « Je me sens à l'aise d'être moi-même au travail », qui est un nouvel élément du sondage. En nous appuyant sur cet élément, nous continuons à favoriser l'inclusion et à promouvoir notre programme de diversité dans toute l'organisation grâce à diverses initiatives importantes.

Diversité au sein du conseil

Les membres du conseil continuent d'accorder la priorité à la diversité liée au sexe, à l'origine ethnique, à l'âge, à l'orientation sexuelle, à la religion, à l'expérience professionnelle et à l'emplacement géographique quand ils examinent les dossiers de candidats au poste d'administrateur. Dans l'esprit de la stratégie d'entreprise, ils croient qu'il est impératif de tirer parti des différences individuelles témoignant de la diversité d'horizons et de profils démographiques de nos clients, de nos employés et des autres intervenants.

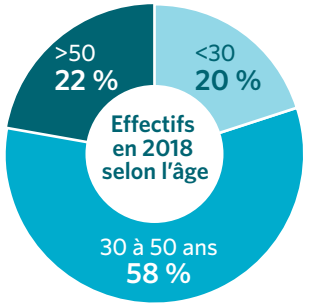
En mars 2018, le Comité de gouvernance a intégré l'engagement à l'égard de la diversité du conseil à la Politique sur la diversité adoptée par le conseil, laquelle fixe comme objectif d'avoir au moins 30 pour cent de femmes et 30 pour cent d'hommes au sein du conseil. Dans l'esprit de cet engagement, Morneau Shepell a adhéré à l'organisme Club 30 % Canada en 2018. Le conseil et le Comité de gouvernance sont chacun présidés par une femme. Trois des huit administrateurs indépendants nommés dans le formulaire de procuration sont des femmes, qui représentent 38 pour cent des membres indépendants du conseil; en tout, trois des neuf administrateurs sont des femmes, représentant 33 pour cent du conseil. En outre, plus de 40 pour cent des membres du conseil sont des femmes ou des membres d'une minorité ethnique ou raciale.

Diversité au sein de l'équipe de direction

À l'image de notre conseil d'administration, nous appliquons le principe de diversité au recrutement de nos cadres. Même si Morneau Shepell n'a pas établi de cibles pour le nombre de femmes à des postes de dirigeants, quand le chef de la direction et le conseil cherchent des candidats à ces postes afin de former une équipe de direction hautement performante, ils tiennent compte de l'expérience, des compétences et des qualifications requises pour le poste, mais aussi des différents aspects de la diversité — sexe, origine ethnique, âge, religion, orientation sexuelle et expériences. Actuellement, les femmes représentent 33 pour cent de l'équipe de haute direction (4 sur 12). Ce chiffre est beaucoup plus élevé que la moyenne observée dans les 100 plus grandes entreprises canadiennes cotées en bourse, où les équipes de direction comptent 9,4 pour cent de femmes (selon une étude menée par Catalyst).

La diversité en 2018

Conseil d'administration présidé par une femme



Effectifs — 2 954 femmes / 1 611 hommes

Conseil d'administration — 3 femmes / 6 hommes

Équipe de direction — 4 femmes / 8 hommes

Cadres supérieurs (V.-P. et P.V.-P.) — 50 femmes / 75 hommes

Conseil sur l'inclusion et la diversité

Au début de 2019, nous avons créé un Conseil sur l'inclusion et la diversité sous l'égide de notre chef de la direction. Il est composé de dirigeants issus de toutes les unités d'affaires et de toutes les régions. Ils ont pour mandat de superviser l'élaboration et la mise en œuvre d'une stratégie globale pluriannuelle d'inclusion et de diversité, et de son plan d'exécution. Le Conseil est présidé par Rita Fridella, vice-présidente exécutive et présidente de notre secteur d'activité LifeWorks.

Pour en savoir plus sur la diversité au sein du conseil d'administration et de l'équipe de direction, consultez la **Circulaire d'information de la direction**.

Développement du capital humain

Si nous voulons offrir à nos employés des conditions de travail optimales, attirer et fidéliser des effectifs motivés et améliorer la productivité globale de l'entreprise, il est essentiel d'offrir aux employés des possibilités de perfectionnement professionnel et d'épanouissement personnel.

Tous les employés de Morneau Shepell participent régulièrement à des discussions sur le rendement. De concert avec son gestionnaire, chaque employé établit un plan de perfectionnement et fixe des objectifs de rendement. Notre processus d'évaluation du rendement offre à nos employés la possibilité de recevoir, de façon officielle ou informelle, une

Célébration de la Journée internationale des femmes à tous les échelons de Morneau Shepell

Halifax, Canada

Chicago, États-Unis

Toronto, Parcours d'enfant

Melbourne, Australie

rétroaction périodique sur les progrès qu'ils réalisent par rapport à leurs objectifs précis de perfectionnement et de rendement. Notre processus d'évaluation du rendement permet aux gestionnaires et à leurs subordonnés directs de discuter de leur vision du rendement individuel et d'adapter les objectifs de perfectionnement aux aspirations de carrière et aux besoins opérationnels de chaque employé. En 2018, 92 pour cent de nos employés permanents ont dit avoir eu une discussion formelle sur le rendement ou fait l'objet d'une évaluation du rendement au cours de l'année écoulée.

Des employés de première ligne de notre service à la clientèle à nos dirigeants, nous offrons également un grand nombre de possibilités d'apprentissage en français et en anglais, afin qu'ils puissent perfectionner leurs compétences et offrir nos services et nos produits à nos clients. Voici certains des programmes de formation et de perfectionnement accessibles à nos employés :

- **Skillport** — Outil de formation en ligne dont les modules sont consacrés à des sujets de base comme les communications, la gestion du temps, du changement ou de projets, le service à la clientèle, les finances, les présentations, la stratégie d'affaires ou les mégadonnées. Il est accessible à tous les employés de Morneau Shepell.
- Ateliers offerts par les **Solutions de formation en milieu de travail (SFMT) —** Les cours proposés par les SFMT ont été élaborés à l'intention de nos clients et de leurs employés, mais sont également offerts aux employés de Morneau Shepell afin de leur permettre de perfectionner leurs compétences dans les domaines essentiels de la gestion du temps, de la gestion des conflits, de la santé mentale, de la gestion du stress et de la résilience. Plus de 450 employés ont participé volontairement aux ateliers des SFMT en 2018.
- **Webinaires Au cœur de Morneau Shepell** — Série de webinaires destinés à acquérir des connaissances sur les nouveaux produits et services offerts à l'échelle de l'entreprise.
- ***Building Clients for Life* (des clients pour la vie)** — Élaboré pour les personnes occupant des postes de développement stratégique des relations client, ce programme est conçu pour renforcer la capacité de conclure des partenariats avec nos clients et d'entretenir des relations durables. Certains de nos dirigeants sont des champions du programme, animant les groupes de discussion entre pairs sur certains enjeux clés.

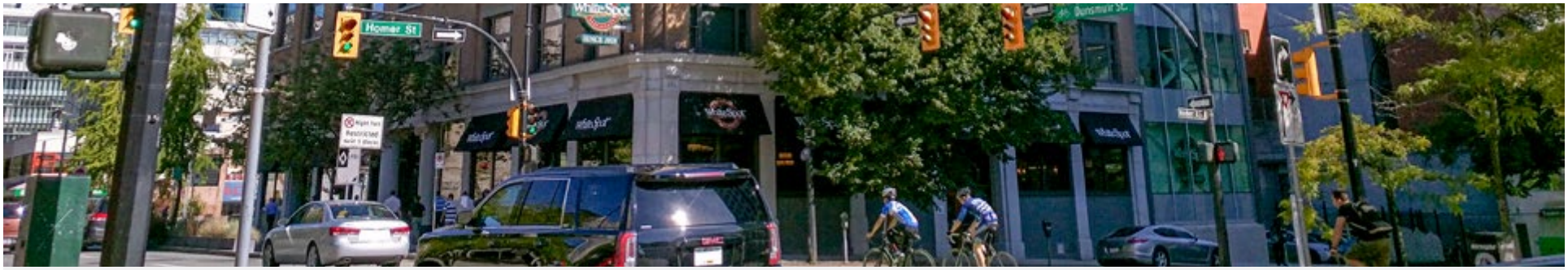
Formation au leadership et à la gestion

La formation de nos gestionnaires, de nos dirigeants et de nos employés les plus prometteurs est une priorité stratégique de notre programme de perfectionnement. Nous travaillons en étroite collaboration avec nos employés pour les aider à perfectionner leurs compétences professionnelles, mais aussi leurs aptitudes au leadership et à la gestion, qui sont la clé de leur réussite. Les discussions relatives au talent engagées avec les employés les plus prometteurs facilitent l'élaboration de plans de perfectionnement individuels, afin d'aider les employés à atteindre leurs objectifs de carrière tout en répondant aux besoins de l'entreprise. Notre équipe des RH offre une grande variété de programmes de formation professionnelle et de formation en gestion, incluant une formation à l'acquisition de compétences en leadership et en gestion, l'apprentissage entre pairs et des outils destinés à aider nos employés à offrir une expérience optimale à leurs clients.

Appui à la formation continue

Nous offrons à nos employés un environnement de formation continue. Nous les encourageons et nous saluons leurs succès lorsqu'ils atteignent leurs objectifs. Parallèlement à la formation structurée et aux initiatives de perfectionnement, nous appuyons activement la formation continue de nos employés. Parmi les programmes pris en charge, nous aidons les nouveaux diplômés au début de leur carrière en leur permettant de passer leurs premiers examens actuariels, et en leur fournissant le temps nécessaire pour étudier et l'aide financière qui couvrira les frais d'examen. Nous offrons le même type de soutien aux employés en quête d'un titre d'analyse financier certifié (CFA) ou du titre de spécialiste certifié des avantages sociaux des employés (CEBS).

Nos conseillers reçoivent une aide supplémentaire afin d'appuyer eux-mêmes la formation et l'apprentissage. On alloue aux conseillers à temps plein cinq jours de congé (payés) pour suivre la formation; trois jours pour les cours sur l'Apprentissage en ligne et le Lien d'apprentissage; et toute autre formation en gestion; deux autres jours pour une formation liée à leur travail de conseiller du PAE. Les journées allouées aux employés à temps partiel sont calculées au prorata du nombre d'heures travaillées par semaine.



Mobiliser les employés grâce à la collectivité et à la culture

Pour répondre aux besoins des effectifs d'aujourd'hui, les employeurs de choix doivent en faire plus afin d'améliorer la vie de leurs employés au-delà du monde du travail.

Les besoins exprimés par les employés au travail sont loin de se limiter à leur chèque de paie : ils veulent être de meilleures personnes en contribuant à la société et en étant certains que leurs valeurs et leurs convictions sont les mêmes que celles de leurs collègues et de leur employeur. Parallèlement, ces mêmes employeurs accordent la priorité absolue à l'amélioration de l'engagement de leurs employés[1]. Pour répondre à ces besoins interdépendants, notre bureau régional en Colombie-Britannique a créé un nouveau comité d'employés chargé de mobiliser davantage les collectivités et de renforcer la culture interne.

Créé en 2018, le Comité sur la communauté et la culture a mis en œuvre son plan visant trois objectifs :

- Améliorer l'engagement des employés;
- Aider les employés à se sentir davantage connectés à notre entreprise;
- Promouvoir l'objectif de Morneau Shepell, qui souhaite être un employeur de choix.

Ce comité, composé de six gestionnaires de personnel motivés, représente divers postes et divers secteurs d'activité. Il supervise une gamme d'initiatives visant à améliorer un milieu de travail qu'ils jugent déjà très favorablement.

Pour atteindre ces objectifs, le Comité sur la communauté et la culture a conçu un programme visant à promouvoir la santé globale des employés dans quatre piliers clés : santé physique, santé mentale, milieu de travail et vie personnelle. Les initiatives suivantes, entreprises la première année, se voulaient inclusives et attrayantes pour tous les employés :

- Série de conférences sur la diversité et l'inclusion en quatre parties. Les allocutions portaient sur des sujets importants : diversité de genre et préjugés inconscients; les femmes et le leadership; l'histoire des Autochtones locaux; une analyse sur la santé mentale, la pleine conscience, la résilience et la bienveillance, par George Sabongui.
- Programme sur les femmes et le leadership visant à financer la participation de deux nouvelles dirigeantes au programme *Women Leading the Way*[MC] de la Fondation Minerva. Les candidates retenues mèneront à bien un projet en milieu de travail dans le cadre du programme afin d'appliquer les valeurs apprises.

Dans les mois à venir, le Comité examine les possibilités de sensibilisation communautaire, compte tenu de la participation passée de nombreux employés à des initiatives communautaires comme *United Way*, et du soutien apporté à d'autres organismes de bienfaisance et activités de financement. Les initiatives en cours vont demeurer importantes, mais les nouvelles possibilités de travail d'équipe, d'apprentissage expérimental grâce au service sur le terrain et d'engagement dans la collectivité vont jouer un nouveau rôle.

1 Voir les *Tendances en ressources humaines pour 2019* de Morneau Shepell, p. 3

Promouvoir la sécurité et le mieux-être

La santé et la sécurité des employés sont au cœur de notre programme de RSE et sont essentielles à nos résultats.

Notre engagement à assurer la sécurité et le mieux-être de nos employés se reflète dans nos politiques, nos méthodes de travail et les programmes de santé et de mieux-être que nous offrons à nos employés.

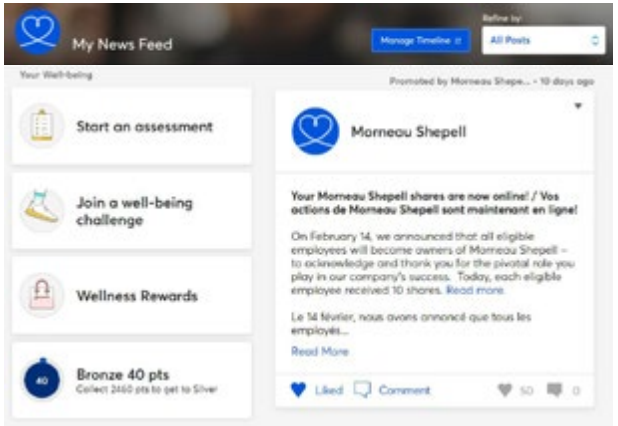
Notre *Politique sur la santé et la sécurité du travail* confirme notre engagement en matière de santé et sécurité dans l'ensemble de l'entreprise. Nous souhaitons offrir et maintenir un milieu de travail sain et sécuritaire pour tous nos employés, conformément aux exigences des lois en vigueur et aux normes courantes de l'industrie.

C'est la directrice, Rémunération globale de Morneau Shepell qui supervise les questions de santé et de sécurité, ainsi que les comités de santé et sécurité de nos bureaux canadiens, mais la santé et la sécurité des employés sont une responsabilité partagée par tous — gestionnaires et employés. Les superviseurs doivent s'assurer que les lieux de travail sont sécuritaires pour leurs employés. À leur tour, ceux-ci doivent veiller individuellement à leur propre sécurité, en respectant à la fois la loi et nos pratiques et procédures internes dans le cadre de leur travail. Parallèlement, chaque employé a le droit de refuser d'exécuter une tâche sans être pénalisé s'il pense qu'il ne sera pas en sécurité. Dans tous nos bureaux, il y a des équipes de premiers secours et des trousses de premiers soins. En cas d'urgence de nature médicale ou liée à la sécurité, nous faisons appel aux services d'urgence communautaires. Le mieux-être de nos employés est primordial, mais les risques pour la sécurité associés à nos activités sont très faibles. Nous n'avons donc pas besoin de mécanismes formels à l'échelle de l'entreprise pour déterminer l'efficacité du traitement des accidents du travail.

Parallèlement à la sécurité, la santé de nos employés est une priorité. Nous veillons donc à ce que nos lieux de travail soient accessibles pour les employés et à ce que les locaux et les postes de travail soient suffisamment ergonomiques. Par ailleurs, pour répondre aux préoccupations des personnes sensibles aux parfums, nous favorisons un environnement exempt d'odeurs.

Contribuer au mieux-être grâce à LifeWorks

Les programmes d'aide aux employés (PAE) traditionnels, qui offrent des services de counseling par téléphone et en personne, apportent une aide précieuse aux gens, mais on voit apparaître de nouveaux outils numériques. Dans le monde du travail d'aujourd'hui, les PAE numériques comme LifeWorks sont mieux adaptés aux nouvelles réalités que vivent les employés, en leur offrant une aide facile d'accès pour tous les aspects de leur mieux-être et de leur santé mentale, physique, sociale et financière.



Le PAE numérique LifeWorks offre aux employés du soutien dans les tous les aspects du mieux-être.

En novembre 2018, nous avons mis l'appli LifeWorks à la disposition des employés de Morneau Shepell, afin de contribuer à leur mieux-être global. Cette plateforme conçue pour les appareils mobiles leur offre en tout temps des services de counseling et des ressources en ligne axées sur leur mieux-être. Les outils LifeWorks portent sur les domaines suivants :

- **Mieux-être physique et mental** : capsules et concours visant à aider notamment les gens à mieux gérer leur sommeil, à faire davantage de pas au quotidien et à pratiquer la pleine conscience.
- **Mieux-être social** : plateforme innovatrice qui permet d'utiliser les médias sociaux pour partager les réalisations, faire des compliments et veiller à ce que le travail bien fait soit davantage reconnu.

Des prestataires locaux de services de santé ont participé à une journée santé parrainée par Mission Santé.

- **Mieux-être financier** : accès à des ressources facilitant la planification financière et à un programme « d'avantages et d'économies » qui offre des rabais sur divers produits et services.

En date du mois de janvier 2019, 62 pour cent des employés de Morneau Shepell utilisaient LifeWorks, et un grand nombre d'entre eux ont choisi plus précisément le volet « récompense ».

Mission Santé : nouvelle obtention de la certification Entreprise en santé — Élite au Québec

Il existe un grand nombre d'initiatives en santé au travail dans l'ensemble de l'entreprise, qui sont instaurées et dirigées par l'équipe de direction de nos différents bureaux. La participation des bureaux de Montréal et de Québec au programme de certification Entreprise en santé, promu par le Bureau de normalisation du Québec (BNQ), en est un excellent exemple. D'ailleurs, en 2018, Morneau Shepell a renouvelé sa certification Entreprise en santé — Élite auprès du BNQ. Cette certification, qui s'inscrit dans notre engagement envers la santé et le mieux-être globaux de nos employés, reconnaît les entreprises du Québec (tous secteurs confondus) qui favorisent le mieux-être de leurs employés, instaurent un milieu de travail sain et visent constamment à améliorer la santé de chacun.

Morneau Shepell a reçu sa première certification en 2011; depuis, nous satisfaisons aux critères du BNQ et obtenons un renouvellement de cette certification chaque année. Afin de faciliter la recertification et d'élaborer et superviser notre programme sur la santé et le mieux-être des employés, nos bureaux du Québec font appel au comité « Mission Santé », formés d'employés. Cette mission consiste à promouvoir la santé et le mieux-être des employés dans les quatre sphères d'activité définies par la certification Entreprise en santé, et reconnues pour avoir une incidence sur la santé du personnel : le mode de vie; l'équilibre travail-vie personnelle; l'environnement de travail et les pratiques de gestion.

Pour garantir que tous les programmes liés à la santé seront utiles aux employés tout en respectant la norme Entreprise en santé du BNQ, nous avons demandé à nos employés de participer à un sondage sur

Des employés du bureau de Montréal participent à une activité de mise en forme Entreprise en santé.

Dans le cadre du programme Mission Santé, la livraison de paniers de fruits favorisent une saine alimentation.

Génération Flex. Les résultats nous ont aidés à concevoir le programme Mission Santé dans les quatre sphères d'activité. Tout au long de 2018, nous avons organisé un grand nombre d'événements innovateurs liés à chaque sphère d'activité :

- **Mode de vie sain** — Afin d'inciter les employés à vouloir améliorer leur santé physique, nous avons lancé une série d'activités sportives – bicyclette, conditionnement physique, mais aussi un salon du mieux-être et un programme mensuel populaire consacré à la marche.
- **Équilibre travail-vie personnelle** — Pour que les employés s'intéressent à leur santé globale, nous avons organisé une série unique de séances d'information et offert les services connexes en milieu de travail, dont un séminaire sur l'hypnothérapie, un webinaire sur les PAE et une introduction aux bienfaits de l'aromathérapie. Nous avons organisé une série de séminaires consacrés à des sujets comme la dépression, la santé mentale et la gestion du temps.
- **Environnement de travail** — Pour contribuer au mieux-être des employés, notamment grâce à la santé et à la sécurité au travail, nous avons lancé diverses initiatives, par exemple des consultations auprès des employés sur l'ergonomie des postes de travail. Un groupe composé d'employés qui ont eu des problèmes personnels et les ont réglés a parlé de ces expériences et proposé des stratégies correctives aux autres employés. Pour alléger le stress au travail, nous avons créé le « NeuroSpa », lieu de relaxation où les employés peuvent se retirer pendant la journée.
- **Pratiques de gestion** — Afin d'offrir un soutien aux employés ayant besoin d'aide pour améliorer leur productivité et leur efficacité au travail, nous avons organisé une série de séminaires de formation portant notamment sur l'allégement du stress tout au long de l'année, ainsi qu'une séance consacrée aux outils d'encadrement.

Mission Santé a lancé 24 initiatives sur la santé en milieu de travail dans tout le Québec en 2018.

Nous avons évalué le taux de participation des employés à chaque initiative et leur niveau de satisfaction par rapport aux objectifs internes. Même si certaines activités ont généré un taux de participation de 80 pour cent ou plus, l'augmentation de la participation et de l'engagement des employés demeure un objectif permanent. Parallèlement aux diverses initiatives et activités, les responsables de Mission Santé ont également élaboré une *politique sur la santé, la sécurité et le mieux-être*, qui affirme l'engagement de la région en ce qui concerne la santé globale des employés pour des années. À la fin de l'année, l'intégralité du programme a fait l'objet d'une vérification par le BNQ, qui lui a octroyé la certification Entreprise en santé — Élite.

En 2019, les responsables de Mission Santé entendent s'appuyer sur le succès qu'a connu le programme jusqu'à maintenant grâce à diverses initiatives innovatrices pour mobiliser les employés, et améliorer leur santé globale et leur mieux-être.

Aider les collectivités

Le développement des collectivités s'inscrit clairement dans nos valeurs, notre image de marque et nos activités. Grâce à son programme de responsabilité sociale, Morneau Shepell a acquis la réputation d'une entreprise qui contribue à la prospérité sociale et économique des régions où elle est implantée, en cherchant avant tout à contribuer au mieux-être social au sein de ces collectivités.

Notre approche

Notre programme de responsabilité sociale comporte plusieurs volets et offre divers types d'aide grâce à des partenariats stratégiques, au bénévolat de certains employés et à des dons en argent et en nature. En 2017 et en 2018, nous avons passé en revue notre programme de dons afin de renforcer le lien entre la stratégie d'affaires de Morneau Shepell et les besoins sociétaux d'aujourd'hui et de demain.

Notre stratégie, qui s'appuie sur nos principaux points forts en affaires, met l'accent sur tous les aspects du mieux-être — santé physique, santé sociale, santé mentale et santé financière.

Notre vice-président exécutif et chef du service à la clientèle est responsable de notre programme communautaire; à ce titre, il gère notre stratégie communautaire et nos dons, ainsi que notre programme interne. À l'échelle locale et régionale, un grand nombre d'initiatives communautaires relèvent de la responsabilité des bureaux régionaux de Morneau Shepell.

Faits saillants à propos des résultats

- Nous avons mis à jour notre programme de contributions communautaires afin de nous concentrer sur le mieux-être global et de mieux respecter l'esprit de la stratégie d'affaires de Morneau Shepell.
- Nous nous sommes associés au CAMH pour lancer le programme *150 leaders canadiens engagés pour la santé mentale*.
- Nous avons poursuivi notre partenariat avec le Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (HCR) et l'école secondaire pour filles Morneau Shepell (à Kakuma).
- Nous avons renouvelé notre engagement envers le HCR afin d'offrir de l'aide au camp de Kakuma jusqu'en 2020.
- Nous avons créé une ligne bilingue de gestion des crises communautaires/de soutien aux personnes traumatisées en situation d'urgence en réponse à onze situations majeures de ce type — cinq au Canada et six aux États-Unis.

Priorités futures

- Revoir les engagements en matière de dépenses par rapport aux pratiques exemplaires de notre secteur et confirmer les objectifs.
- Lancer les journées communautaires pour les employés en 2019.

Les athlètes olympiques canadiennes (à partir de la gauche) Laurence Vincent-Lapointe, Maxime, Chloé, Justine Dufour-Lapointe et Roseline Filion participent à notre événement client à Montréal.

Membres de l'équipe d'intervention post-traumatique mobile déployée à Fort McMurray lors des incendies de juillet 2016.

Avec le CAMH, nous avons souligné le travail de 43 acteurs de changement en Ontario, qui ont été honoré parmi les 150 leaders canadiens engagés pour la santé mentale.

Initiatives communautaires

Parallèlement à une grande variété d'initiatives communautaires locales et régionales, nous gérons les partenariats et les programmes de base suivants :

- **Comité olympique canadien (COC)** — Morneau Shepell est le partenaire en santé mentale du COC, et nous avons cofondé et appuyons officiellement le programme *Plan de match*, qui offre des services de soutien en santé mentale aux athlètes. Ce programme, qui est également appuyé par le Comité paralympique canadien (CPC) et le Réseau des instituts du sport olympique et paralympique du Canada (RISOP), a pour objectif de fournir aux athlètes canadiens les ressources leur permettant de gérer leur vie après leur carrière sportive. Cette initiative adopte une approche proactive du mieux-être global des athlètes. Elle vise à alléger les facteurs de stress et de distraction courants dans la vie des athlètes, et de permettre à ceux-ci et à leurs entraîneurs d'être performants là où cela compte le plus.
- **Centre de toxicomanie et de santé mentale (CAMH)** — En collaboration avec le CAMH, nous avons lancé le programme *150 leaders canadiens engagés pour la santé mentale*. Ce programme national souligne les efforts de 150 personnes dans tout le Canada qui se sont distinguées dans le domaine de la santé mentale grâce à la recherche, à la philanthropie, à la défense des droits, à l'évolution sociale ou à l'inspiration. Pour en savoir plus, voir 150 leaders canadiens engagés pour la santé mentale : Un partenariat avec le CAMH.
- **Soutien post-traumatique communautaire** — Lorsque surviennent des événements traumatisants ou des catastrophes naturelles, l'équipe d'intervention communautaire rapide de Morneau Shepell a fait don d'une aide très précieuse et des conseils spécialisés aux collectivités touchées par ces événements. Notre engagement à fournir gratuitement du soutien post-traumatique remonte au 11 septembre, et ce soutien a été utile lors du tremblement de terre

en Haïti, des incendies au Grand Lac des Esclaves et à Fort McMurray, des inondations à Calgary, du déraillement de train à Lac-Mégantic et de la fusillade à la mosquée de Québec.

En 2018, nous avons ouvert notre ligne d'écoute bilingue en réponse à onze événements traumatisants majeurs survenus en Amérique du Nord — cinq au Canada et six aux États-Unis. Nous nous efforçons de promouvoir le counseling grâce aux médias traditionnels et aux médias sociaux, et aux communications avec les élus municipaux, mais aussi avec les clients et employés de Morneau Shepell.

Nos équipes d'intervention post-traumatique ont assisté les personnes affectées par des événements tragiques, notamment :

Canada

- Accident d'autocar des Broncos de Humboldt, en Saskatchewan
- Feux de forêt en Colombie-Britannique
- Fusillade à Fredericton, au Nouveau-Brunswick
- Fusillade de la rue Danforth à Toronto, en Ontario
- Incident de la fourgonnette meurtrière sur les rues Yonge et Finch, à Toronto, en Ontario

Aux États-Unis :

- Fusillade à l'école de Santa Fe, au Texas
- Feux de forêt en Californie (en août et en novembre)
- Fusillade de Squirrel Hill à Pittsburgh, en Pennsylvanie
- Fusillade à Thousand Oaks, en Californie
- Fusillade à l'hôpital de Chicago, en Illinois

- **Projet Kakuma** — Morneau Shepell s'est engagé il y a plusieurs années auprès du Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés à offrir un soutien pédagogique aux jeunes filles et aux jeunes femmes vivant dans le camp de réfugiés de Kakuma. Pour en savoir plus sur cette initiative communautaire phare, voyez **Le projet Kakuma : Améliorer la vie des gens grâce à l'éducation**.

Le projet Kakuma : Améliorer la vie des gens grâce à l'éducation

Situé au nord-ouest du Kenya, le camp de réfugiés de Kakuma abrite environ 180 000 personnes qui ont dû quitter leur domicile. La population du camp est jeune — composée de personnes de moins de 25 ans à près de 75 pour cent. Même si le gouvernement kenyan autorise les réfugiés à s'inscrire dans les 21 écoles primaires et les cinq écoles secondaires existantes, ces écoles sont surpeuplées, tout le monde n'a pas accès aux mêmes ressources et la parité entre les sexes demeure problématique.

C'est avec l'objectif précis de lutter contre les iniquités sur le plan éducationnel, tout particulièrement pour la scolarisation et la formation des filles et des femmes, que notre aventure au camp de Kakuma a débuté en 2010. Depuis, nous avons accru les ressources et amélioré l'accès à l'éducation grâce à deux projets phares : le *centre communautaire d'accès à la technologie* (CTA) et l'*école secondaire pour filles Morneau Shepell*. Ces deux initiatives combinées contribuent à l'atteinte des objectifs de développement durable 4 et 5 de l'ONU (Éducation de qualité et Égalité entre les sexes).

L'école secondaire pour filles Morneau Shepell : Enrichir la vie des jeunes femmes

On lit et on entend un peu partout que ce sont les filles qui détiennent la clé d'un monde meilleur, et que, si elles reçoivent une éducation, elles généreront des résultats positifs qui permettront à de nombreuses personnes d'avoir une vie meilleure. Les obstacles culturels et socioéconomiques systémiques continuent d'empêcher les jeunes filles et les jeunes femmes vivant en Afrique subsaharienne d'accéder à l'éducation primaire et postsecondaire dont elles ont besoin. Dans le camp de Kakuma, le taux moyen d'inscription à l'école secondaire est de 4 pour cent pour les filles, alors qu'il est de 21 pour cent pour les garçons.

Parce qu'il y a trop peu d'écoles dans le camp, qu'il est surpeuplé et qu'on y trouve plus de 80 000 enfants d'âge scolaire, des milliers d'élèves (surtout des filles) sont incapables d'aller à l'école, et la parité entre les sexes est un véritable problème.

Pour corriger cette inégalité, l'*école secondaire pour filles Morneau Shepell* favorise l'éducation des jeunes femmes vivant dans le camp de Kakuma, qui n'auraient autrement aucune possibilité de s'instruire. Créée en collaboration avec le Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (HCR) avec le soutien financier de Morneau Shepell, cette école est devenue un centre d'excellence pour les jeunes filles qui démontrent un potentiel scolaire.

« J'ai trouvé une paix intérieure qui fait en sorte que je suis capable d'interagir avec les autres élèves provenant de différentes collectivités, avec qui j'échange des idées à l'école. Morneau Shepell, c'est l'école où j'apprends à devenir une leader de demain. »

Esther Nyakong, élève — Regardez la vidéo du HCR

L'école a ouvert ses portes en 2014 et compte aujourd'hui 352 élèves, qui représentent 15 pour cent de toutes les jeunes filles inscrites à l'école secondaire dans le camp de Kakuma. C'est un établissement multiethnique et multiconfessionnel, où les élèves sont sélectionnées en premier lieu en fonction de leurs résultats scolaires, mais aussi de leur vulnérabilité, puisque 10 pour cent des places sont réservées à des membres de la communauté locale. Sur le terrain, le fonctionnement de l'école au quotidien est géré par l'organisme Windle Trust et son équipe composée de 18 enseignants (dont huit femmes) et de 20 employés.

Depuis l'ouverture de l'école Morneau Shepell, 216 jeunes femmes ont terminé leurs études et obtenu un diplôme.

Morneau Shepell, qui est la principale entreprise donatrice du HCR, s'est engagée à fournir 1,375 million de dollars canadiens sur une période de cinq ans. Parallèlement au soutien de l'entreprise, l'engagement et le bénévolat des employés permettent d'apporter une aide très précieuse à l'école. Grâce à des retenues salariales et à la participation à des activités de collecte de fonds (dont un tournoi de golf et un marathon annuels organisés par l'entreprise), les employés aident directement le HCR à Kakuma. Au cours des sept dernières années, nos employés ont versé 305 000 $ afin d'aider le camp de Kakuma, et l'entreprise a fait don d'une somme équivalente.

L'école a un impact positif sur les jeunes filles qui y étudient, mais aussi sur les collectivités hôtes du sous-comté de Turkana West. En 2018, elle a affiché les meilleurs résultats parmi toutes les écoles de Kakuma et de l'ensemble du sous-comté de Turkana West, où elle se trouve. Les élèves ont régulièrement d'excellents résultats scolaires, et l'établissement est arrivé en tête du classement pour le certificat d'études secondaires du Kenya en 2018, devant douze autres écoles secondaires du sous-comté (y compris les écoles du camp de réfugiés et des collectivités hôtes). Voici les résultats positifs qu'on doit à l'école :

- Une augmentation de 400 pour cent du nombre de jeunes filles terminant leurs études à l'école primaire — le chiffre est passé de 423 en 2014 à 1 690 en 2018.

Élèves de l'école Morneau Shepell travaillant dans le laboratoire scientifique.

Des filles de nationalités et de religions différentes se côtoient à l'école.

« Quand l'école a ouvert ses portes en 2014, seulement 423 jeunes filles ont terminé leurs études primaires. En quatre ans, ce chiffre a été multiplié par quatre, pour atteindre 1 690. Les demandes d'admission se sont multipliées, et l'école reçoit cinq fois plus de demandes qu'elle ne peut en accepter. Un plus grand nombre de jeunes filles sont scolarisées et, grâce à la qualité de l'éducation qu'elles reçoivent, ces deux dernières années, l'école a produit la meilleure élève de tout le comté.

Votre investissement dans l'éducation des jeunes réfugiées a un impact direct sur elles et sur leur collectivité : vous leur ouvrez la voie à un avenir plus prometteur, en leur offrant plus de possibilités d'avancement économique et professionnel, et en formant la prochaine génération de leaders. »

Jean-Nicolas Beuze, représentant du Canada au HCR

- Un nombre plus élevé de demandes de placement scolaire, qui témoigne à la fois de la réputation de l'école comme un établissement sûr et favorable, et de sa valeur, car elle peut changer la vie des élèves. En 2018, 458 demandes ont été déposées pour 90 places libres, soit 22,5 pour cent de plus qu'en 2017.
- D'excellents résultats scolaires, mesurés par le nombre plus élevé de jeunes filles obtenant des résultats de niveau universitaire — qui est passé de deux en 2016 à cinq en 2017, puis à treize en 2018
- L'école a produit la meilleure élève du sous-comté de Turkana West deux années de suite (en 2017 et 2018).

Depuis l'ouverture de l'école Morneau Shepell, 216 jeunes femmes ont terminé leurs études et obtenu un diplôme. Chaque année, de plus en plus de diplômées se qualifient pour une éducation postsecondaire et reçoivent des bourses. En 2018, deux diplômées de l'école Morneau Shepell ont commencé à étudier à une université en Ontario.

Toutes les photos (dans cette page et la précédente) nous ont été gracieusement fourni par le HCR.

Centre communautaire d'accès à la technologie (CTA)

Le CTA, qui était notre premier projet à Kakuma, a ouvert en 2012. Il a pour objectif d'enseigner aux élèves réfugiés des compétences de haut niveau en matière de technologie de l'information (TI), et d'améliorer leurs moyens de subsistance grâce à la littératie numérique. Depuis 2012, plus de 3 700 élèves ont reçu une formation au CTA, et bon nombre d'entre eux ont trouvé un emploi dans le camp lié à leurs connaissances en informatique. En 2018, le gouvernement kenyan a reconnu le CTA, qui est maintenant sous la responsabilité du ministère de l'Éducation du Kenya et de la Technical and Vocational Education and Training Authority — société d'État créée en vertu de la *Technical and Vocational Education and Training Authority Act*. Grâce à cette accréditation, le CTA peut maintenant offrir des cours de TI en phase avec le marché, qui comprennent deux volets informatiques et donnent droit à un certificat spécialisé (Craft Certificate) délivré par le gouvernement. Parallèlement aux programmes de TI, l'éducation aux adultes constitue un volet important des activités du centre. En 2018, 448 adultes (368 hommes et 80 femmes) étaient inscrits à des programmes visant à améliorer leur connaissance de l'anglais, mais aussi à apprendre des métiers comme la plomberie et l'électricité. Grâce à ces initiatives, le CTA aide les réfugiés à acquérir les compétences dont ils ont besoin pour trouver un emploi intéressant et renforcer les capacités à Kakuma.

Partenariat avec CivicAction – MindsMatter/ SoutienBienÊtre

La santé mentale au travail constitue un enjeu important pour les dirigeants d'entreprise de l'ensemble du Canada. Comme l'a indiqué l'organisme torontois CivicAction à la fin de 2016, selon l'Association canadienne pour la santé mentale, 32 pour cent des dirigeants d'entreprises canadiennes prennent des mesures pour gérer la santé mentale en milieu de travail. Parallèlement, 42 pour cent de ces mêmes dirigeants disent que, même s'ils se préoccupent de la santé mentale de leurs effectifs, ils n'ont pris aucune mesure, en partie par manque de connaissances, de temps et de ressources.

Une étude réalisée localement par Morneau Shepell, le Canadian Centre for Economic Analysis et CivicAction a révélé qu'environ 50 pour cent des personnes travaillant dans la région du Grand Toronto et de Hamilton (RGTH) ont eu des problèmes de santé mentale.

(de gauche à droite) Rupert Duchesne, coprésident, Mental Health in the Workplace Champions Council de CivicAction; Paula Allen, vice-présidente, Recherche et Solutions intégratives, Morneau Shepell et coprésidente, Mental Health in the Workplace Champions Council de CivicAction; Sevaun Palvetzian, chef de la direction, CivicAction; Jeremiah Brown, athlète olympique canadien; Cameron Fowler, président, Services bancaires aux particuliers et aux entreprises – Amérique du Nord, Groupe financier BMO et membre du conseil de CivicAction; Richard Wiltshire, chef de la division Customer Success, Sales Solutions, Amérique du Nord, LinkedIn.

L'étude montre aussi que les problèmes actuels de santé mentale pourraient coûter 17 milliards de dollars en perte de productivité dans toute la région au cours des dix prochaines années.

Pour répondre à ce besoin local, Morneau Shepell, en collaboration avec un groupe d'employeurs, des personnes ayant vécu des problèmes de santé mentale et des experts en santé mentale, a élaboré le programme MindsMatter/SoutienBienÊtre de concert avec CivicAction.

Ce programme s'adresse aux employeurs qui souhaitent mieux veiller au mieux-être mental de leurs employés, et leur permet de passer facilement à la première étape ou à l'étape suivante. Il offre aux entreprises, de toute taille et de tous les secteurs, un outil d'évaluation en ligne qui les aide à déterminer où se situe leur milieu de travail en matière de santé mentale, et comment ils peuvent en faire plus, grâce à des liens vers des exemples et d'autres ressources. Depuis le lancement du programme, en décembre 2016, près de 1 000 organisations d'un océan à l'autre ont fait cette évaluation, et ont pris les mesures nécessaires au profit de près de deux millions d'employés.

> *« Morneau Shepell et ses dirigeants ont été d'incroyables chefs de file par la création de leur programme de santé mentale, qui a connu un vif succès. Leur expertise, leur excellente réputation et le réseau créé dans ce domaine nous ont aidés à séduire les employeurs au-delà de nos attentes les plus irréalistes. Nos efforts collectifs nous permettent de faire de notre engagement en matière de gestion de la santé mentale la nouvelle norme en milieu de travail dans tout le Canada. »*
>
> **Sevaun Palvetzian,** chef de la direction, CivicAction

Dans l'esprit de notre engagement constant envers le programme SoutienBienÊtre, Paula Allen, vice-présidente, Recherche et Solutions intégratives chez Morneau Shepell, copréside le *Mental Health in the*

Les gestes de bonté spontanés (Random Acts of Kindness) sont au cœur des travaux du comité d'action humanitaire en matière de sensibilisation communautaire.

Workplace Champions Council (conseil des champions de la santé mentale en milieu de travail) de CivicAction, composé de cadres supérieurs et de futurs dirigeants qui souhaitent tous gérer la santé mentale en milieu de travail. Ce conseil émet des avis et présente sa vision afin de faire la promotion du programme SoutienBienÊtre, et de mettre de l'avant les milieux de travail de la RGTH à cause du soutien qu'on y apporte aux employés pour améliorer leur santé mentale.

Comité des actions humanitaires de LifeWorks : laisser sa marque sur le terrain

À la suite des ouragans qui ont dévasté le sud des États-Unis en 2017, les employés de LifeWorks souhaitaient apporter leur aide. Ils ont fait du bénévolat, amassé des fonds et pris l'initiative d'aider une famille dont la vie avait été bouleversée par la catastrophe naturelle. Il a été gratifiant de pouvoir changer la vie d'autres personnes, et cela leur a donné envie d'en faire plus. Cet acte de compassion a incité les participants à cette initiative à créer un comité d'action humanitaire (Humanitarian Committee) au sein de l'entreprise.

Ce comité est composé de bénévoles dynamiques qui cherchent des occasions d'avoir un impact positif ailleurs que sur leur lieu de travail. Leur objectif est simple : promouvoir l'empathie grâce à des initiatives humanitaires.

Le comité d'action humanitaire a une portée mondiale, puisqu'il compte des représentants au Canada, aux États-Unis et au Royaume-Uni, mais il accorde la priorité aux interventions dans les collectivités locales où les employés vivent et travaillent. L'entreprise lui alloue un budget annuel de 10 000 $, et les décisions de financement sont prises les 21 membres du comité. L'objectif est d'obtenir le plus possible avec chaque dollar, afin de maximiser l'impact et de générer des avantages pour le plus grand nombre de gens possible.

Les gestes de bonté spontanés (*Random Acts of Kindness*) sont au cœur des travaux du comité d'action humanitaire en matière de sensibilisation communautaire. En 2018, de tels gestes ont été posés au Québec, en Californie, au Minnesota, en Pennsylvanie et en Floride. Dans chaque cas, des bénévoles du comité et des membres de leur famille se rendent dans la collectivité pour distribuer des collations santé, des cartes-cadeaux, de l'argent et de l'eau aux personnes vulnérables vivant dans des quartiers à faible revenu ou à proximité de ces quartiers, et dans des refuges pour sans-abri. Le comité estime qu'environ 500 personnes ont bénéficié de gestes de bonté spontanés en 2018. Pendant sa première année complète d'activité, le comité a également appuyé diverses autres initiatives, à savoir :

- Soutien financier à six camps d'été spécialisés au Royaume-Uni, aux États-Unis et au Canada (*Send a Kid to Camp*/Envoyons un enfant au camp).
- À la rentrée, 200 sacs à dos remplis de fournitures scolaires ont été remis à six organisations de diverses régions du Canada, des États-Unis et du Royaume-Uni afin qu'elles les distribuent à des enfants démunis.
- On a remis des dons à *Toys for Tots*, ainsi qu'à diverses banques alimentaires et divers refuges pour sans-abri. On a également acheté des cartes-cadeaux qui ont été distribuées à des personnes démunies par des membres du comité.
- 25 articles d'hygiène personnelle ont été remis au Women's Resource Centre, qui est un refuge pour femmes.
- On a versé de l'argent pour appuyer des causes chères aux membres du comité, dont la lutte contre l'anémie à hématies falciformes et une école internationale en Espagne, qui organise un voyage humanitaire en Inde afin d'y venir en aide aux orphelins.

Stephen Liptrap, président et chef de la direction de Morneau Shepell, s'adresse aux personnes honorées lors de l'Hommage aux 150 leaders canadiens engagés pour la santé mentale

Partenariat avec l'Université de Montréal : Comprendre la santé et le mieux-être en milieu de travail

La santé et le mieux-être au travail sont essentiels à la productivité d'une entreprise, au mieux-être des employés et au mieux-être de la société. Il est crucial pour les activités de Morneau Shepell que nous travaillions avec diverses organisations et institutions afin de promouvoir des recherches de premier plan consacrées au domaine critique de la santé et du mieux-être des employés. En 2017, nous nous sommes associés à l'Université de Montréal pour appuyer une étude quinquennale portant sur le mieux-être global en milieu de travail. Mené par l'Observatoire sur la santé et le mieux-être au travail (OSMET), ce projet combine des données sur la santé et le mieux-être au travail à des pratiques exemplaires, afin de permettre de mieux comprendre l'incidence de facteurs comme le milieu de travail, la famille, la collectivité et les caractéristiques individuelles sur la santé et le mieux-être des employés. Chaque année, l'OSMET entreprend la surveillance de 5 000 employés et de 100 entreprises

sur une période de cinq ans. Les enjeux prioritaires à l'étude sont la santé mentale (p. ex., détresse psychologique, dépression et épuisement professionnel) et la santé physique (p. ex., obésité, santé cardiovasculaire, santé musculosquelettique et cancers liés au travail). Les résultats nous permettront de mieux connaître les facteurs internes et extérieurs au milieu de travail qui favorisent la santé et le mieux-être des employés. À plus long terme, ces résultats appuieront l'élaboration de programmes de prévention scientifiques et d'interventions visant à limiter l'absentéisme et à réaliser des gains de productivité en milieu de travail et au sein de l'économie.

« Nous ne pouvons pas parler de santé sans parler de santé mentale. Je sais que nous avons fait beaucoup de progrès en modifiant la perception qu'ont les gens de la maladie mentale, mais nous avons encore beaucoup de chemin à faire. Le symposium Acteurs du changement a lancé un important débat, et je crois que nous allons dans la bonne direction. J'ai été vraiment honoré d'y participer.

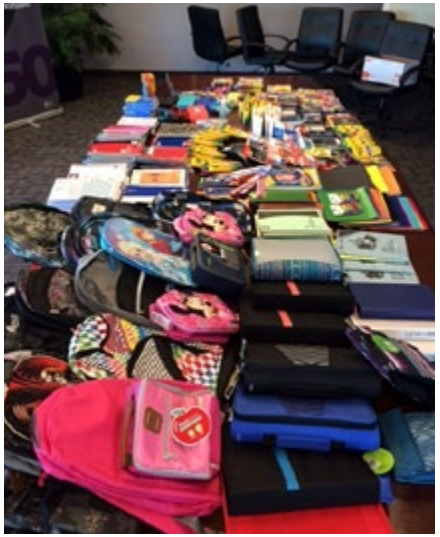
Asante Haughton, acteur du changement

150 leaders canadiens engagés pour la santé mentale : Un partenariat avec le CAMH

En tant que chef de file dans le domaine de la santé mentale au travail depuis plus de 30 ans, Morneau Shepell élabore des stratégies visant à aider les organisations à favoriser un environnement de travail sain sur le plan psychologique.

À cet effet, nous collaborons avec le Centre de toxicomanie et de santé mentale du Canada (CAMH). Portés par des valeurs communes et le même objectif (faire plus de sensibilisation et faire avancer le débat à propos de la santé mentale), Morneau Shepell et le CAMH ont décidé de célébrer ensemble *150 leaders canadiens engagés pour la santé mentale*.

Inspirés par le 150e anniversaire du Canada, nous avons décidé d'honorer 150 Canadiens dont la contribution a fait une différence dans le domaine de la santé mentale. Ce programme a été appuyé par un comité national composé d'ambassadeurs de la cause et d'experts du domaine, dont Stephen Liptrap, président et chef de la direction de Morneau Shepell, qui a joué un rôle clé pour faire avancer cette initiative.



Parmi les nombreuses initiatives soutenues par le comité caritatif du bureau d'Halifax, une collecte de fonds a été organisée afin de procurer des fournitures scolaires aux enfants fréquentant une école primaire locale.

Les Canadiens étaient invités à mettre en nomination des personnes qui se sont distinguées dans le domaine de la santé mentale par la recherche, la philanthropie, la défense des droits, l'évolution sociale ou l'inspiration, à l'échelle locale ou nationale. En tout, plus de 3 700 noms ont été proposés dans tout le pays; c'était bien au-delà des attentes et cela a révélé l'importance de la santé mentale et des problèmes de dépendance aux yeux des Canadiens.

À la fin de l'année, 150 leaders canadiens engagés pour la santé mentale, avec chacun une histoire différente, avaient été sélectionnés et ont été honorés lors de cinq événements organisés à l'échelle du Canada. À titre de partenaire présentateur, Morneau Shepell a joué un rôle de premier plan, organisant des événements régionaux et offrant son aide au Thinkers Symposium. Vous trouverez la liste complète des 150 Canadiens honorés dans le site Web.

En mai 2018, le CAMH a organisé le symposium Acteurs du changement qui a attiré des milliers de participants de partout au Canada, en personne et en ligne, afin de poursuivre le dialogue à propos de la santé mentale. Pendant une journée, des dirigeants, des champions de la santé mentale, des innovateurs du secteur des services et des personnes ayant eu des problèmes de santé mentale ont discuté. Une table ronde a été diffusée sur Facebook et une conversation pancanadienne sur Twitter a permis de mobiliser un nouveau public sur les médias sociaux — plus de 30,8 millions d'avis ont été affichés. Le symposium s'est conclu par cinq mesures de suivi visant à faire progresser les questions liées à la santé mentale et à entretenir le débat national.

Soutenir la collectivité de Halifax : Comité caritatif des employés de Morneau Shepell

Depuis plus de 15 ans, l'équipe du bureau de Morneau Shepell à Halifax appuie des organismes de bienfaisance locaux et nationaux sur le terrain. Grâce à diverses activités de collecte de fonds organisées par les employés, comme les ventes de nourriture, les tirages 50/50 et les tirages de paniers-cadeaux, le comité caritatif récolte des fonds afin d'aider divers organismes de bienfaisance. Parallèlement à l'aide financière, le comité recueille également les biens reçus à titre de dons afin de les redistribuer aux organismes locaux — p. ex., objets personnels destinés aux refuges, fournitures scolaires pour les enfants de familles démunies et autres articles selon les besoins.

Le comité caritatif comptabilise les sommes recueillies et les distribue tout au long de l'année. Il choisit les bénéficiaires de différentes façons : en répondant aux appels à l'aide dans les situations d'urgence, comme les incendies à Fort McMurray; en faisant appel aux employés grâce à un sondage interne; en appuyant régulièrement une bonne cause à l'échelle locale (et il y en a un grand nombre). La banque alimentaire

L'équipe de gestion des comptes de grande envergure du secteur d'activité LifeWorks de Morneau Shepell a participé au programme Gifts of Light *du CAMH pour une deuxième année consécutive. (de gauche à droite) : Harwinder Ahluwalia, Wendy Murdock, Sarah Goodman, David Seagrave. Absents de la photo (parce qu'ils livraient des cadeaux à un autre endroit), Ross Taylor, Colleen Pinney, Jo-Anne Ramos, Sue Elliott, Heidi Gill, Sharon Clements Absents : Greg Schneider, Jillian Snider, Linda Macinnis-Sedge, Claude Bourque.*

locale Feed Nova Scotia compte parmi les organismes qu'aide le comité depuis 2006. À cela s'ajoutent plus de 40 organismes de bienfaisance, dont diverses divisions de la Société canadienne du cancer, Hope for Wildlife, la SPCA de Nouvelle-Écosse et des refuges locaux.

Depuis 2006, le comité caritatif des employés a recueilli plus de 33 000 $, ainsi que des dons en nature, afin d'aider la collectivité de Halifax et d'appuyer d'autres initiatives nationales. Le comité doit son succès au dévouement des employés, au bénévolat et à la fierté que procure leur contribution communautaire.

CAMH – Gifts of Light

Morneau Shepell entretient des liens étroits avec le Centre de toxicomanie et de santé mentale (CAMH). Parce que nous sommes le plus important fournisseur canadien de programmes d'aide aux employés et à la famille (PAEF), nos activités et celles de l'équipe LifeWorks sont étroitement liées au CAMH, en particulier dans le domaine de la santé mentale.

Quand notre équipe de gestion des comptes de grande envergure a examiné les possibilités de contribution à la collectivité, elle a décidé que le programme *Gifts of Light* du CAMH était le choix idéal. Ce programme à la fois important et unique en son genre fournit des articles simples, mais essentiels, aux personnes qui demandent de l'aide au CAMH en période de crise et ne disposent souvent d'aucun système de soutien. Qu'il s'agisse de trousses d'urgence contenant des effets personnels, de pyjamas ou de pantoufles, ou encore de services comme une coupe de cheveux ou une visite chez le dentiste, ces dons essentiels procurent un réconfort aux « patients » du CAMH qui n'ont accès à aucune aide. Pendant deux années de suite, notre équipe a fait don de son temps et redoublé d'efforts pour préparer des centaines de colis *Gifts of Light*. Le CAMH veille à ce que chaque bénéficiaire reçoive un cadeau. Notre équipe a également visité les installations du CAMH, où elle a pu constater sur le terrain tout le travail accompli et l'aide qui est offerte, ainsi que la façon dont le centre sert sa collectivité. L'équipe est fière de pouvoir aider les bénéficiaires du programme Gifts of Light dans leur processus de rétablissement. Nos bénévoles prévoient déjà revenir au CAMH en 2019.

Gérance environnementale

À titre d'organisation socialement responsable, nous nous soucions du mieux-être écologique de notre planète. À l'échelle de l'entreprise, nous nous efforçons de minimiser les impacts environnementaux de nos activités et de contribuer à protéger l'environnement. Nous travaillons de concert avec nos employés afin de saisir les nouvelles possibilités de conservation et d'intégrer des pratiques durables à notre stratégie d'affaires et à nos activités quotidiennes.

Notre approche

La gérance environnementale est au cœur de la stratégie de RSE de Morneau Shepell.

Au début de 2019, nous avons lancé un programme visant à officialiser nos engagements sur le plan environnemental, en intégrant le principe de durabilité à notre culture organisationnelle et en restant à l'écoute des attentes des intervenants. Le 6 mars 2019, notre conseil d'administration a approuvé notre *Politique environnementale*. Cette nouvelle politique définit nos priorités en la matière; elle met particulièrement l'accent sur les éléments suivants : gérer nos propres comportements; saisir les nouvelles possibilités de conservation; mobiliser davantage les employés; intégrer les considérations liées à l'environnement et à la durabilité à nos activités quotidiennes.

La minimisation de notre empreinte écologique est un des objectifs stratégiques de notre programme environnemental. Pour atteindre ces objectifs, nous nous concentrons sur les domaines dans lesquels nos activités ont une incidence sur l'environnement, à savoir :

- **Installations** — Nos bureaux et nos centres d'appels se trouvent dans des immeubles où nous sommes locataires, et où nous dépendons de l'infrastructure existante pour gérer notre impact, par exemple pour économiser l'énergie et participer aux programmes de recyclage et de compostage. Même si Morneau Shepell n'est propriétaire d'aucun bureau, nous nous efforçons de nous installer dans des édifices certifiés LEED et BOMA BEST, dans la mesure du possible. En 2018, environ 10 pour cent de nos 67 bureaux ou locaux se trouvaient dans un édifice certifié LEED[MD] ou BOMA BEST.
- **Papier** — L'utilisation du papier est le principal volet de notre programme de consommation responsable et de gestion des déchets. En imprimant recto verso et en éliminant certaines imprimantes, nous nous dirigeons vers un environnement sans papier. Dans le cadre de notre programme d'approvisionnement, nous achetons uniquement du papier certifié par le Forest Stewardship Council (FSC), qui comprend un fort pourcentage de contenu recyclé. Consultez la section Vers une entreprise sans papier.
- **Réduction et réacheminement des déchets** — En réduisant le volume de déchets que nous générons, nous pouvons vraiment minimiser notre empreinte écologique. Même si nous n'avons pas publiquement établi de cibles de réduction des déchets, nous encourageons tous les employés de Morneau Shepell à réduire leurs déchets au minimum, notamment en faisant de la réutilisation. Nous nous efforçons d'éliminer les contenants en plastique à usage unique et les tasses à café en papier de tous nos immeubles. Compte tenu de la nature de nos activités, de nos produits et de nos services, nous n'utilisons et ne produisons aucune matière dangereuse. Par ailleurs, nous réacheminons chaque année environ 3 600 kg de déchets destinés à des sites d'enfouissement, en faisant don de grandes quantités de déchets électroniques, de matériel et de fournitures de bureau usagés à des églises et à des écoles.

- **Approvisionnement responsable** — Pour mettre en place des pratiques d'approvisionnement durable, nous avons créé un programme et une politique d'approvisionnement écologique, qui seront mis en œuvre en 2019. Ils guideront nos décisions d'achat et nous permettront de viser la durabilité. Voyez la section Promouvoir l'approvisionnement écologique.
- **Engagement des employés** — Pour instaurer une culture de la durabilité, nous devons réussir à mobiliser les employés à propos des enjeux environnementaux à l'échelle de notre organisation. Même si certains de nos bureaux ont déjà mis en œuvre des initiatives environnementales auxquelles participent les employés, notre Initiative verte sensibilisera les employés grâce aux programmes de gérance et de conservation, ce qui les incitera à adopter des pratiques écologiques au travail comme à la maison.

La stratégie environnementale relève de la responsabilité de deux personnes au sein de l'entreprise, à savoir le chef de la direction financière, qui supervise les installations de Morneau Shepell, et le chef du service à la clientèle, qui supervise les initiatives communautaires.

Faits saillants à propos des résultats

- Le conseil a approuvé notre nouvelle *Politique environnementale de Morneau Shepell*.
- Nous avons affiché un niveau record de conformité pour l'ensemble de nos activités — zéro incident de non-conformité aux lois et règlements environnementaux et zéro amende ou sanction non monétaire.
- Nous avons réduit la consommation de papier de notre siège social de 436 000 feuilles en 2018 — c'est 42 pour cent de papier en moins qu'en 2017.
- Nous avons mis en œuvre notre programme d'élimination des imprimantes afin de réduire la consommation de papier et les coûts connexes.
- Nous avons lancé une initiative visant à éliminer les contenants en plastique à usage unique, y compris les bouteilles d'eau et les ustensiles jetables.
- Nous avons lancé un *programme et une politique d'approvisionnement écologique* à l'échelle de l'entreprise.
- Nous avons lancé l'Initiative verte, qui vise à mobiliser les employés à propos des enjeux environnementaux et à promouvoir notre programme de réduction des déchets et de conservation.
- Nous avons créé Avis et Accès en 2018, avec la permission des Autorités canadiennes en valeurs mobilières. Cela signifie que les actionnaires recevront un avis qui les informera sur la façon d'accéder en ligne à la circulaire de l'entreprise, et d'en demander une copie imprimée. Cela nous permettra de réduire les coûts d'impression et d'envois postaux, dans l'esprit de notre stratégie de durabilité.

Priorités futures

- Mettre en œuvre notre *programme et politique d'approvisionnement écologique* à l'échelle de l'entreprise.
- Promouvoir l'établissement d'un *système de gestion de l'environnement* formel dans toute l'entreprise en 2020.
- Déterminer les possibilités de réduction de la consommation d'énergie et des émissions de gaz à effet de serre (GES).
- Intégrer le principe de durabilité à notre culture, grâce au programme d'engagement des employés Initiative verte, et mettre en place des mesures permettant de faire un meilleur suivi de notre empreinte écologique et de l'efficacité de nos initiatives de conservation.
- Étendre notre programme d'optimisation de l'impression dans les bureaux de Morneau Shepell au-delà de la région du Grand Toronto.

Promouvoir l'approvisionnement écologique

L'approvisionnement durable fait partie intégrante de l'engagement pris par Morneau Shepell en matière de protection de l'environnement. Afin de mieux intégrer les considérations environnementales à nos décisions d'achat, nous avons créé un *programme et une politique d'approvisionnement écologique* au début de 2019. Ils visent deux objectifs principaux :

- Encourager l'achat et l'utilisation des matériaux, des produits et des services qui vont le plus dans le sens des objectifs de Morneau Shepell sur le plan environnemental, social, communautaire et financier, et sur le plan des résultats.
- Garantir que les pratiques d'achat de Morneau Shepell apportent une contribution positive aux systèmes sociaux et environnementaux, afin qu'elles permettent à l'entreprise d'atteindre ses objectifs en matière de responsabilité sociale.

Le *programme et la politique d'approvisionnement écologique* énoncent notre engagement en la matière et proposent des lignes directrices et un cadre clairs permettant de promouvoir les processus d'approvisionnement durable pour tous les types de produits qu'utilise Morneau Shepell. Les décisions d'achat respecteront l'engagement que nous avons pris en ce qui concerne nos employés, notre environnement de travail et la collectivité, et témoigneront de notre leadership en matière de bâtiments écologiques. Parallèlement, elles doivent tenir compte de nos attentes pour ce qui est du rapport qualité-prix, étayées par des ententes d'approvisionnement qui offrent la meilleure combinaison possible entre la qualité, la pertinence, la durabilité et les modalités d'exécution.

Nous avons pour objectif de promouvoir la conservation et la durabilité, tout en réduisant notre contribution globale dans les domaines suivants :

- Déchets solides et liquides
- Polluants aéroportés, dont les gaz à effet de serre (GES), les composés organiques volatils (COV) et les chlorofluorocarbures (CFC)
- Consommation d'énergie
- Appauvrissement des ressources
- Matières dangereuses

À mesure que nous mettrons en œuvre notre programme, notre équipe des approvisionnements en apprendra davantage à propos des choix de produits écologiques, de leur impact positif et de la façon de continuer à préserver l'environnement dans nos installations. Les nouvelles lignes directrices sur les approvisionnements comprennent un grand nombre de « caractéristiques écologiques » à prendre en compte lors des décisions d'achat, à commencer par les « trois R » : réduire, réutiliser, recycler. Une liste de contrôle des autres considérations écologiques contient un grand nombre de critères, dont les achats locaux, le pourcentage de contenu recyclé, les produits écologiques certifiés (p. ex., Eco-Logo ou Green Seal, Forest Stewardship Council ou Energy Star) et les autres ressources renouvelables. Il sera essentiel que nos équipes chargées des approvisionnements sachent quoi acheter et comment déterminer les caractéristiques d'un produit écologique si nous voulons faire progresser notre programme d'approvisionnement écologique au cours de la prochaine année.

Vers une entreprise sans papier

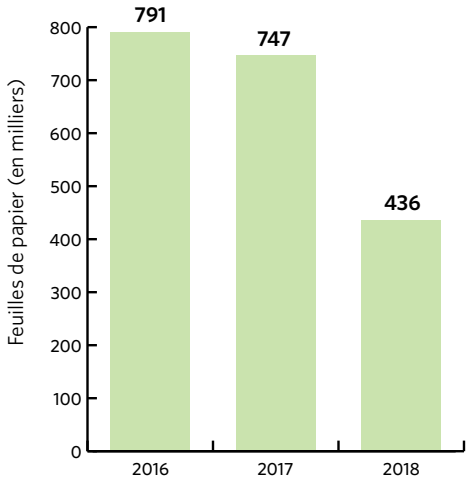
La réduction de la consommation de papier est au cœur du programme environnemental de Morneau Shepell. Notre conseil d'administration est à l'avant-garde en matière d'environnement sans papier. Depuis 2013, le matériel fourni par le conseil est distribué par voie numérique et examiné dans un environnement en ligne pour réduire au minimum l'utilisation du papier. Dans le cadre d'une initiative stratégique de l'entreprise axée sur l'efficience, nous avons cherché à mieux comprendre notre consommation globale de papier, ce qui inclut l'utilisation du papier et le rôle des imprimantes. Nous avons constaté que notre siège social consomme chaque année environ 4 millions de feuilles de papier, ce qui représente près de 1 600 pins et

« La réduction de la consommation de papier ne se limite pas à l'élimination des imprimantes; chaque employé doit modifier ses habitudes au quotidien afin d'appuyer un changement de culture à l'échelle de l'entreprise, et de se débarrasser du papier pour entrer dans l'ère du numérique. »

Nancy Purdy, Gestionnaire des services administratifs, Morneau Shepell

nécessite 40 millions de litres d'eau. Parallèlement, environ 80 pour cent du papier imprimé a été déchiqueté par la suite. En nous fondant sur cette information, nous mettons en œuvre une stratégie visant à réduire sans délai notre consommation de papier et d'énergie, et à inciter les employés à modifier leurs habitudes d'utilisation du papier et d'impression. Nos initiatives prioritaires sont les suivantes :

Réduction de la consommation de papier au siège social



- Conserver les imprimantes haut de gamme les plus utilisées et les plus écoénergétiques, tout en mettant hors service les imprimantes et les déchiqueteuses peu productives, en vue de réduire la consommation d'énergie et de papier.
- Utiliser seulement du papier certifié FSC, qui comprend plus de 50 pour cent de matières recyclées, dont des fibres de post-consommation, et éliminer tous les papiers haut de gamme.
- Imprimer la version la plus récente des documents lorsque la loi l'exige, et éviter d'imprimer les ébauches.
- Modifier nos habitudes d'impression en cessant d'« imprimer à tout prix », et encourager les employés à y penser à deux fois avant d'imprimer.
- Mieux sensibiliser les employés aux impacts environnementaux de la consommation de papier et leur expliquer les comportements durables.
- Préconiser des réunions sans papier, où l'utilisation d'ordinateurs portatifs et l'examen de documents électroniques deviendront la nouvelle norme.

Même s'il reste beaucoup à faire, notre passage à une vision plus réaliste de l'impression a déjà un impact positif. Nous avons réduit de 42 pour cent notre consommation de papier entre 2017 et 2018, et de 45 pour cent par rapport à 2016. Même si nous n'avons pas encore établi d'objectifs officiels, nous allons sans doute atteindre une réduction de 25 pour cent du volume de papier utilisé d'ici 2021. La politique sur l'utilisation des imprimantes visait initialement nos bureaux de la région du Grand Toronto, mais nous prévoyons l'étendre à tous nos bureaux d'ici 2021.

Initiative verte

La gérance environnementale est importante pour notre entreprise et pour nos employés. Même si nous prenons déjà des mesures pour gérer et réduire notre empreinte écologique, nous savons qu'il existe d'autres possibilités d'avoir une plus grande influence et de vraiment laisser notre marque. À cette fin, en février 2019, nous avons créé l'Initiative verte.

Cette équipe a pour objectif de gérer notre impact sur l'environnement, de promouvoir la sensibilisation à l'environnement et sa conservation, et d'affirmer le principe de durabilité à l'échelle de l'entreprise. Dès le départ, notre priorité numéro 1 sera de mettre en œuvre des activités visant à mieux sensibiliser les gens à propos de notre environnement et d'encourager la consommation responsable — imprimer moins, consommer moins d'énergie, conserver l'eau et produire moins de déchets. Alors que des initiatives sont en cours dans l'entreprise à propos de l'énergie et des ressources, nos employés joueront un rôle clé en s'abstenant d'imprimer inutilement, en réclamant des réunions sans papier et en éteignant les lumières.

Pour stimuler le programme et la mobilisation de tous, nous ferons appel aux « champions de l'Initiative verte » dans nos bureaux régionaux, afin qu'ils supervisent les initiatives écologiques locales et les vérifications connexes, fassent des comparaisons et établissent une mesure des succès futurs.

S'attaquer aux changements climatiques

À titre de membre de la société civile et d'entreprise de premier plan, nous reconnaissons que les changements climatiques constituent un problème urgent, auquel l'ensemble de nos employés doivent s'attaquer.

La réduction de notre consommation d'énergie sera notre priorité numéro 1. Nous devons donc chercher des moyens de collaborer avec nos propriétaires (qui sont de plus en plus aptes à faire le suivi de la consommation d'énergie de leurs locataires) et adapter nos activités à nos stratégies de réduction de l'énergie consommée. Nous devons aussi poursuivre notre programme de mise hors service des imprimantes sous-utilisées, afin de réduire la consommation d'énergie. Nous devons enfin mieux comprendre comment des initiatives comme le programme de télétravail des employés et les pratiques exemplaires de gestion des voyages d'affaires peuvent nous aider à réduire nos futures émissions et à en faire le suivi.

En étant mieux informés à propos de notre consommation d'énergie, nous pourrons mieux définir les mesures à prendre pour conserver l'énergie, prévenir et réduire les émissions de GES et établir des objectifs réalistes de consommation énergétique et de réduction des émissions de GES de l'entreprise.

Prix et récompenses

Chez Morneau Shepell, nous sommes honorés de pouvoir appuyer le travail de nos clients et de leurs employés. De temps à autre, nos travaux et les services que nous offrons nous valent des récompenses, en raison de notre contribution aux organisations que nous servons.

En 2018, de nombreux clients, employés et services ont été récompensés, notamment :

Bureau en Gros Canada a remporté un prix Workplace Benefits Awards 2018 décerné par Benefits Canada dans la catégorie « Santé mentale »

Ontario Power Corporation a remporté un prix Workplace Benefits Awards 2018 décerné par Benefits Canada dans la catégorie « Gestion des absences »

Ontario **Power Generation** s'est vu décerner le Corporate Award of Excellence 2018 par l'Employee Assistance Society of North America (EASNA) (en raison de son engagement envers la santé mentale de ses employés, laquelle est considérée comme un élément essentiel de sa culture organisationnelle)

Morneau Shepell est lauréate des Readers' Choice Awards 2018 du Canadian HR Reporter pour une troisième année consécutive. Ces prix récompensent notre travail en tant que fournisseur de services par excellence dans trois catégories, soit conseillers en avantages sociaux et régimes de retraite, conseillers en gestion d'invalidité et fournisseurs de programme d'aide aux employés (PAE)

Michel Arsenault, directeur clinique, Ontario et provinces de l'Atlantique et services cliniques numériques a mérité le Leadership Award of Excellence 2018 décerné par l'Employee Assistance Society of North America (EASNA)

MORNEAU SHEPELL

Morneau Shepell est le principal fournisseur de services de gestion des ressources humaines axés sur la technologie, qui adopte une approche intégrative du mieux-être grâce à sa plateforme infonuagique. Nous cherchons à offrir à nos clients tout ce dont ils ont besoin pour favoriser le mieux-être mental, physique, social et financier de leurs employés. En veillant au mieux-être des gens, nous contribuons au succès des entreprises. Nos services portent sur l'aide aux employés et à la famille, la santé et le mieux-être, la reconnaissance, l'administration des régimes de retraite et d'assurance collective, les services-conseils en régimes de retraite et d'assurance collective et les services en actuariat et en placements. Morneau Shepell compte presque 5 000 employés qui travaillent avec près de 24 000 organisations clientes, lesquelles utilisent nos services dans 162 pays. Morneau Shepell est une société cotée à la Bourse de Toronto (TSX : MSI).

@Morneau_Shepell

Morneau Shepell

PARTENAIRE EN SANTÉ MENTALE

© Morneau Shepell ltée, 2019 | CSR - 201904