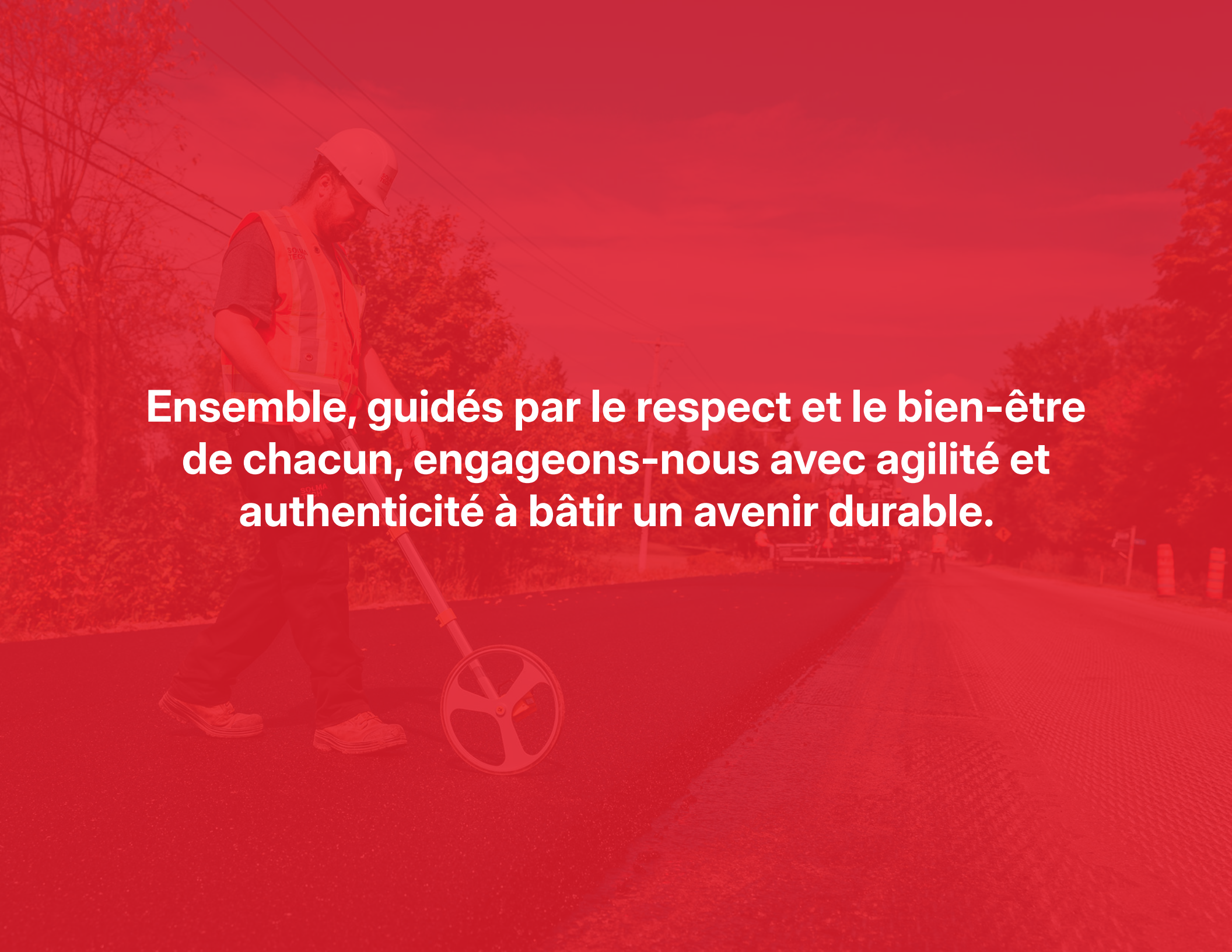


SOLMA TECH



RAPPORT ESG 2026

Un engagement qui se matérialise



Ensemble, guidés par le respect et le bien-être de chacun, engageons-nous avec agilité et authenticité à bâtir un avenir durable.

Mot de la direction

“

La publication de ce premier rapport ESG reflète la volonté de Solmatech d’inscrire sa performance dans une vision durable, rigoureuse et structurée. Cette démarche nous permet d’identifier nos enjeux prioritaires, de fixer des cibles mesurables et d’intégrer les facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance à notre pilotage stratégique.

Au cœur de cette réflexion se trouvent des humains qui constituent la véritable force de Solmatech. Chaque jour, nos équipes mettent leur expertise, leur jugement et leur rigueur au service de projets essentiels aux collectivités. La santé, la sécurité, le développement des compétences et la reconnaissance du travail accompli sont au cœur de nos priorités, car ils représentent

des conditions indispensables à la qualité de nos services et à la continuité de notre savoir-faire.

Ce rapport constitue le point de départ d’un engagement à long terme. Il s’inscrit dans une démarche d’amélioration continue, guidée par la transparence, la cohérence et le souci de bâtir une entreprise responsable, résiliente et durable.

Je tiens à remercier l’ensemble des équipes qui contribuent chaque jour à faire de Solmatech une organisation engagée, tournée vers l’avenir et solidement ancrée dans ses valeurs.”

Jean Bernier
Président



À propos de Solmatech

Nous offrons une expertise complète en ingénierie des matériaux, géotechnique, environnement et métallurgie. Nous sommes impliqués dans les projets municipaux, commerciaux, industriels et résidentiels au Québec et ailleurs, réalisons des études géotechniques, des suivis de chantier, ainsi que des évaluations et stabilisations de pentes.

Nous nous spécialisons aussi dans la réhabilitation de terrains contaminés et le contrôle de la qualité des matériaux de construction, assurant des ouvrages durables grâce à des solutions personnalisées et innovantes.



**30 ans
d'expertise**

**8
laboratoires**

**385
employés**

Mission

Assurer la qualité des matériaux, la durabilité et la pérennité des ouvrages dans un souci de protection de l'environnement pour les générations futures.

Vision 2025

Être l'employeur de choix et le partenaire technique de projets innovants pour bâtir un avenir durable.

Valeurs

Respect.
Engagement.
Bien-être.
Agilité.



Au cœur du changement

Nous croyons que la force de notre firme réside dans nos parties prenantes. À l’interne, ce sont nos employés et nos investisseurs qui portent notre vision. Nous leur devons un environnement où l’innovation, la sécurité, l’inclusion et la transparence ne sont pas des mots, mais des engagements quotidiens. À l’externe, ce sont les aéroports, entrepreneurs, industries, secteurs minier, ferroviaire et éolien, exploitants de réseaux électriques, ministères et municipalités qui nous confient leurs projets.

Chacun exprime des attentes claires : performance, conformité, transition énergétique, acceptabilité sociale. Nous les entendons. Nous les comprenons. Nous agissons.

Nous les
entendons.
Nous les
comprenons.
Nous agissons.



Steven Di Ciocco
Responsable ESG

Une équipe dédiée à la transition

L’implémentation et l’évolution du cadre de gestion ESG sont assurées par Steven Di Ciocco, responsable ESG chez Solmatech. Sous son autorité, un comité ESG a été constitué, regroupant des représentants des principales unités d’affaires et fonctions administratives, afin d’assurer la coordination, la cohérence et le suivi des initiatives ES à travers l’organisation.

L’équipe est responsable de définir les objectifs ESG et les indicateurs de performance associés, ainsi que d’intégrer les facteurs ESG dans la prise de décision stratégique et opérationnelle, en alignement avec les objectifs d’affaires de l’entreprise.



L’équipe ESG

Steven Di Ciocco Comité de direction	Mélissa Audet Ingénierie des matériaux	Catherine Fortin Offres de service	David Sauvageau Géotechnique	Mathieu Rondeau Environnement
Médoune Ndiaye Environnement	Yves Delisle Dév. des affaires	Lise Plourde Ingénierie des matériaux	Laurence Giguère Ressources humaines	

Matérialité des enjeux

En 2025, le comité ESG de Solmatech a réalisé une auto-évaluation structurée de la performance et du niveau de maturité de l'entreprise en matière de développement durable. Cet exercice s'est appuyé sur deux cadres de référence reconnus : le référentiel BNQ 21000, qui oriente l'intégration du développement durable dans la gestion organisationnelle, et les enjeux matériels du SASB (Sustainability Accounting Standards Board). Cette auto-évaluation et les consultations des parties prenantes de Solmatech ont permis au comité ESG d'arrimer les priorités ESG 2026 de Solmatech aux réalités économiques propres de son secteur d'activité.

Cette double approche méthodologique a permis d'identifier les principales forces de Solmatech ainsi que les axes d'amélioration à privilégier, tout en renforçant la cohérence entre les pratiques internes et les attentes de ses parties prenantes.

ENVIRONNEMENT

- 1. Émissions de GES
- 2. Qualité de l'air
- 3. Gestion de l'énergie
- 4. Gestion de l'eau et des eaux usées
- 5. Gestion des matières résiduelles, déchets et matières dangereuses
- 6. Répercussions écologiques et biodiversité
- 7. Impacts physiques du changement climatique
- 8. Gestion de l'environnement juridique et réglementaire

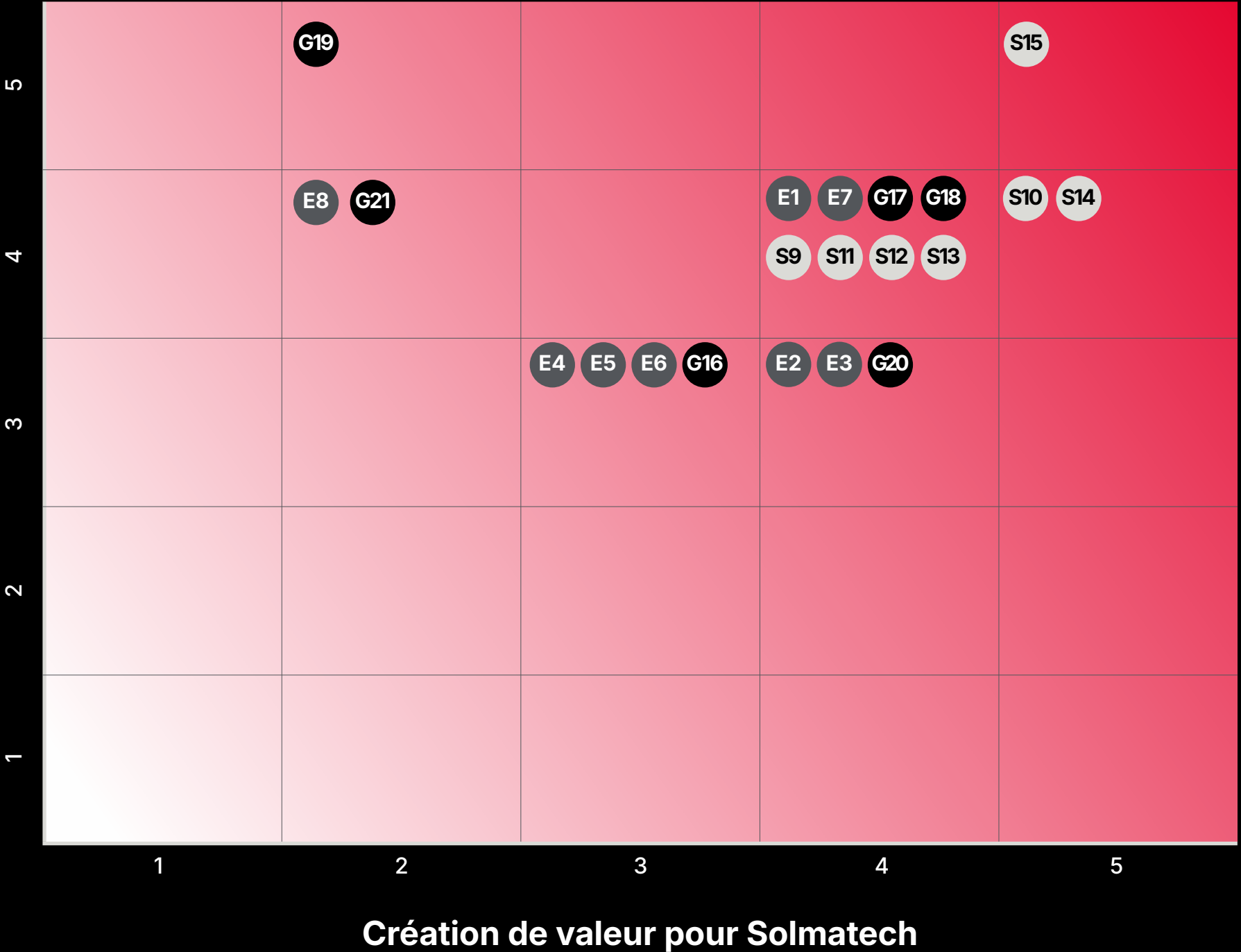
SOCIAL

- 9. Sécurité des données et renseignements
- 10. Conditions de travail
- 11. Équité, diversité et inclusion
- 12. Maillage avec le tissu social
- 13. Relations avec les communautés autochtones
- 14. Développement des compétences
- 15. Santé, sécurité et mieux-être des employés

GOVERNANCE

- 16. Mission et valeurs de l'entreprise et enlignement avec ESG
- 17. Transparence de la gouvernance
- 18. Indicateurs de performance
- 19. Éthique des affaires
- 20. Résilience de la chaîne d'approvisionnement et efficacité opérationnelle
- 21. Comportement concurrentiel

Importance pour les parties prenantes



Environnement

Bien que Solmatech soit avant tout une entreprise de services professionnels et techniques, son rôle dans la protection de l’environnement est central. Par la nature de ses activités — contrôle de la qualité des matériaux, caractérisation des sols, suivi environnemental et essais en géotechnique — l’entreprise contribue directement à la durabilité et à la performance environnementale des infrastructures du Québec.

À travers ses pratiques, Solmatech agit comme un acteur de transition vers une économie plus résiliente et plus sobre en carbone, en soutenant la conformité environnementale, l’innovation dans les matériaux et la préservation des ressources naturelles dans le secteur de la construction.

PRIORITÉ 1

Émissions de GES

PRIORITÉ 2

Efficacité énergétique

PRIORITÉ 3

Gestion des matières résiduelles



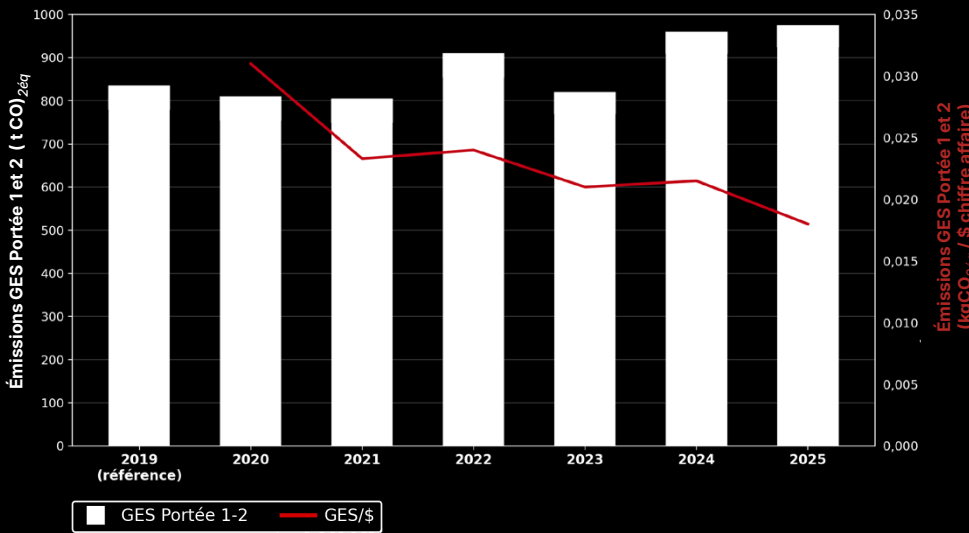
ÉMISSIONS DE GES

Réduire les émissions de GES par rapport à l'année de référence

Depuis 2019, Solmatech comptabilise ses émissions de GES pour les portées 1, 2 et 3 (déplacement domicile-travail).

Il a été observé que plus de 95 % de nos émissions comptabilisées proviennent des déplacements sur les chantiers des clients et des employés au bureau. Il est donc primordial d'effectuer un focus sur les politiques de déplacement des employés, tant sur les chantiers qu'aux bureaux de Solmatech afin de décarboner nos activités.

Émissions de CO₂eq corporatives Solmatech (portée 1 et 2)



DES CIBLES MESURABLES

Réduire de 10 % les émissions de GES (portée 1 et 2) d'ici 2035, par rapport à l'année de référence 2019, tout en compensant ces émissions par l'achat de crédits carbone.



DÉFIS

L'entreprise a dû réviser ses cibles à la lumière des défis des dernières années. La croissance rapide de l'entreprise, avec une hausse de près de 80 % du chiffre d'affaires depuis 2019, a entraîné une multiplication des chantiers et donc une augmentation des déplacements.

La pandémie de COVID-19 a fortement perturbé l'électrification de la flotte, en raison de la hausse du coût des véhicules électriques et de la rareté des inventaires.

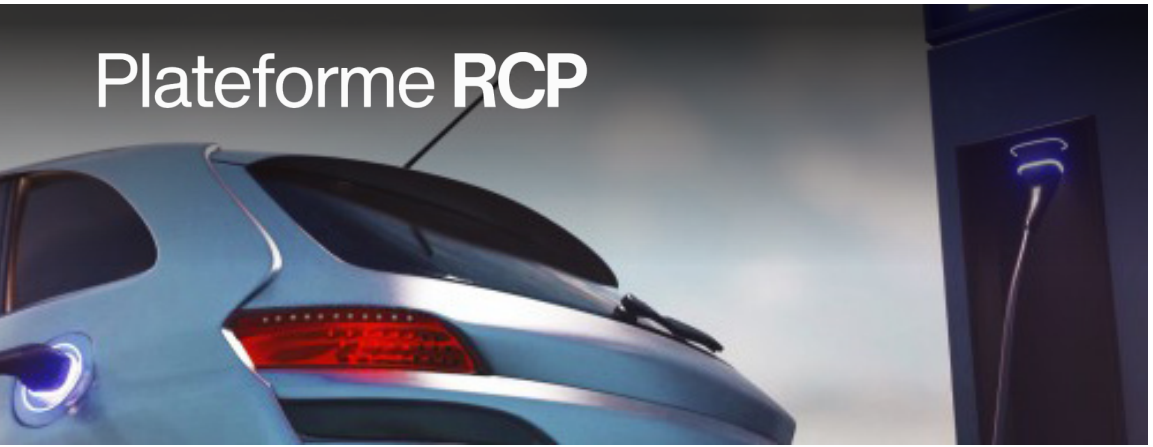
De plus, la disponibilité limitée des infrastructures de recharge sur certains chantiers, notamment dans les régions nordiques, complique le remplacement à court terme des véhicules à essence.

C'est avec humilité et avec une transparence constante que Solmatech continue de travailler sur son bilan et de réduction de GES.

SUR LA BONNE VOIE

Malgré la croissance, les émissions de GES par dollar de chiffre d'affaires ont diminué de 40 % entre 2020 et 2025.

Solmatech demeure carboneutre depuis 2020 grâce à la compensation de ses émissions résiduelles de portée 1 et 2.



MÉTHODES ET ACTIONS

Mobilité durable

Élaborer d'ici la fin 2026 une stratégie d'incitation à la mobilité électrique basée sur les besoins réels des employés, mesurés via une consultation interne.

Installation de 10+ bornes de recharge de niveau 2 dans nos succursales, gratuites et gérées pour une rotation efficace.

Électrification progressive de la flotte (déjà 16 véhicules électriques ou hybrides rechargeables).

Financement vert

Utilisation de la Plateforme RCP pour générer des revenus destinés à soutenir la transition énergétique.

Compensation carbone

Achat annuel de crédits carbone certifiés (REV) pour compenser toutes les émissions résiduelles de portée 1 et 2.

Investissement à long terme avec TreesOfLives pour restaurer des écosystèmes en Amazonie et renforcer la séquestration du carbone.

EFFICACITÉ ÉNERGÉTIQUE

Optimiser la performance énergétique des bâtiments et équipements afin de réduire la consommation d'énergie et d'améliorer l'efficacité opérationnelle.

Nos opérations dépendent de bureaux, entrepôts et laboratoires utilisant plusieurs sources de consommation énergétique, allant des systèmes de chauffage et ventilation aux équipements techniques spécialisés. Jusqu'à récemment, aucun indicateur ne permettait de mesurer leur performance ou d'identifier les gains potentiels. Conscients de l'importance d'intégrer l'énergie à sa stratégie ESG, nous avons amorcé une démarche structurée pour mieux comprendre nos usages et améliorer notre efficacité énergétique globale.

DES CIBLES MESURABLES

Audit détaillé

Audit énergétique détaillé de niveau 1 à préparer par un spécialiste et offrant des recommandations spécifiques à chaque site avec un potentiel d'économie d'énergie et de réduction d'émissions de GES.

Tableau de bord énergétique

À préparer suivant l'émission du rapport d'audit énergétique, regroupant l'ensemble des succursales et permettant de suivre la consommation énergétique totale (kWh), la puissance (Wh) et la consommation de gaz naturel, et ce, par superficie unitaire (m²).



DÉFIS

Composer avec des équipements de laboratoire énergivores fonctionnant souvent en continu.

Maintenir une stabilité thermique malgré les allées et venues fréquentes des techniciens de terrain.

Harmoniser les besoins de confort thermique variés des différentes équipes.



SUR LA BONNE VOIE

Nous avons déjà lancé un audit énergétique de niveau 1 couvrant cinq bâtiments, une première étape essentielle pour comprendre notre consommation réelle et orienter nos futures actions.



MÉTHODES ET ACTIONS

Analyse de performance

Utiliser les résultats de l'audit pour établir des indicateurs précis et suivre l'évolution des consommations.

Modernisation d'équipement

Identifier et remplacer progressivement les appareils les plus énergivores par des alternatives plus efficaces dans les laboratoires

Gestion thermique

Mettre en place d'améliorations ciblées pour réduire la charge des systèmes de chauffage, ventilation et climatisation. De plus, réduire les pertes énergétiques causées par les mouvements fréquents entre l'extérieur et les zones de travail.

Plan d'efficacité énergétique

Définir un calendrier d'implantation des mesures recommandées, aligné sur la stratégie ESG et les opérations quotidiennes.

GESTION DES MATIÈRES RÉSIDUELLES (MR)

Réduire l'impact environnemental des opérations en améliorant la gestion, la quantification et la revalorisation des matières résiduelles générées sur les chantiers et en laboratoire.

Nos activités techniques génèrent des flux variés de matières résiduelles. L'autoévaluation récente a permis d'en dresser un premier portrait et de confirmer la nécessité de mieux structurer leur gestion, leur tri et leur revalorisation. Parallèlement, nous exerçons un leadership sectoriel en contribuant aux initiatives et comités dédiés à l'économie circulaire, un engagement qui reflète les valeurs de nos équipes et leur volonté de protéger les ressources naturelles.

DES CIBLES MESURABLES

2 articles par année
à publier sur la revalorisation des
sols et des MR dans l'industrie

Cartographie
de l'ensemble des flux de MR
générés par les chantiers et
laboratoires d'ici la fin de 2026

Inventaire
couvrant au minimum 80 % des
activités d'ici à la fin de 2026

2 comités sectoriels
sur lesquels siéger sur les
avancées de la revalorisation

Protocole interne
à développer pour le suivi et la
consignation des MR d'ici la
fin de 2026

Outil de suivi
opérationnel testé sur au moins
3 sites pilotes d'ici la fin 2026



DÉFIS

Gérer efficacement des flux de matières générés dans un modèle d'affaires décentralisé, où les opérations se déroulent sur de nombreux sites.

Composer avec l'usage inévitable de matériaux à usage unique et la difficulté de bien ségréger les matières lorsque celles-ci se mélangent à celles des clients ou entrepreneurs.

Lever les réticences des clients face aux matériaux revalorisés en fournissant des assurances techniques claires sur leur qualité et leur performance.

Disposer de données fiables pour établir des cibles de réduction et orienter les pratiques de gestion responsable.



SUR LA BONNE VOIE

Nous avons déjà réalisé une première autoévaluation de nos flux de matières et contribuons activement aux avancées sectorielles en matière d'économie circulaire, ce qui pose les bases d'une démarche de gestion responsable plus structurée.



MÉTHODES ET ACTIONS

Caractérisation des MR

Poursuivre la quantification des flux générés afin de disposer de données solides pour guider les décisions.

Définition des cibles

Établir des objectifs de détournement de l'enfouissement adaptés aux réalités des chantiers et des laboratoires.

Priorisation des solutions

Recenser et sélectionner les options les plus pertinentes pour réduire l'impact environnemental des principaux flux.

Améliorations des pratiques

Renforcer les méthodes de ségrégation et de gestion des matières dans un contexte multi-sites.

Appui technique des clients

Fournir des essais et validations indépendantes pour soutenir l'adoption de matériaux revalorisés dans les projets.

Social

Chez Solmatech, la réussite de chaque projet repose sur l'expertise, le savoir-faire et l'engagement des équipes. Chaque essai, chaque inspection et chaque recommandation est le fruit du travail rigoureux de techniciens, d'ingénieurs et de professionnels qui interviennent directement sur le terrain et dans les laboratoires. L'entreprise reconnaît que sa performance ne se mesure pas seulement à la précision de ses services, mais aussi à sa capacité à faire sa part pour améliorer les milieux et les communautés où elle opère.

En soutenant la formation, la sécurité et la fierté du travail bien fait, Solmatech agit en partenaire responsable du développement des communautés et des infrastructures du Québec. Faire sa part, pour Solmatech, c'est mettre l'expertise et l'engagement au service du bien commun.

PRIORITÉ 1

Maillage avec le tissu social

PRIORITÉ 2

Santé, sécurité et mieux-être des employés

PRIORITÉ 3

Développement des compétences

PRIORITÉ 4

Équité, diversité et inclusion

PRIORITÉ 5

Conditions de travail



SOCIAL - PRIORITÉ 1

MAILLAGE AVEC LE TISSU SOCIAL

Structurer et renforcer l’engagement social de Solmatech tout en soutenant la formation de la relève et le développement des communautés locales.

Depuis ses débuts, Solmatech soutient les milieux qui l’entourent. Par conviction et par attachement aux communautés dans lesquelles nous évoluons, nous avons contribué au fil du temps à de nombreuses causes culturelles, sportives et philanthropiques. Nous souhaitons aujourd’hui apporter une structure à cette générosité.

DES CIBLES MESURABLES

1 article d’enseignement par département et destiné aux plateformes numériques traditionnelles par an

1 activité de bénévolat organisée par succursale par an

1 formation externe par département à donner dans un cégep, une université ou une association professionnelle par an

Dons
Atteindre 25 000 \$ par an de don en espèces et 5 000 \$ par an de don en services (pro bono)



DÉFIS

La mise en place d’une structure officielle de mécénat exige de concilier spontanéité et cohérence : il faut passer d’une culture de dons informels à un cadre durable et mesurable.

Il est essentiel d’assurer un équilibre entre les engagements locaux et nationaux, pour que les retombées sociales demeurent concrètes dans toutes les régions où Solmatech est présente.

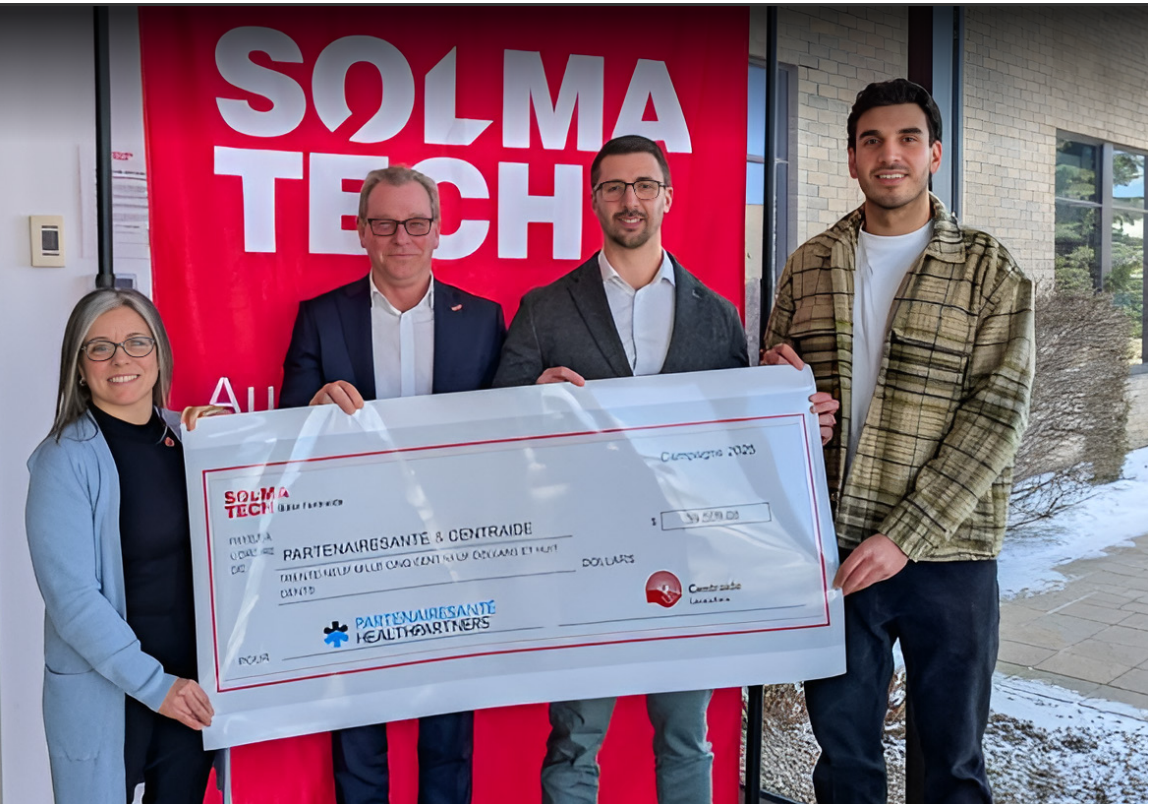
Le déploiement des services pro bono demande une coordination étroite entre les équipes opérationnelles et les organismes bénéficiaires, afin d’assurer un impact réel et durable.



SUR LA BONNE VOIE

La première campagne de dons en milieu de travail a été lancée avec succès en octobre 2025.

L’Académie Solmatech a déjà offert des formations à 30 nouveaux arrivants, ce qui a mené à l’embauche directe de 30 employés.



MÉTHODES ET ACTIONS

Mécénat structuré

Instauration d’une cible annuelle de dons pour soutenir des initiatives durables et alignées avec les valeurs de l’entreprise.

Partenariats collectifs

Collaboration avec Partenaire Santé et Centraide pour amplifier l’impact social des campagnes de dons internes.

Services pro bono

Accompagnement technique offert gratuitement, dans le cadre d’appels d’offres, à des projets sélectionnés pour leur fort impact social — qui améliorent la qualité ou la sécurité des milieux de vie, encouragent l’inclusion ou favorisent le transfert de savoir.

Académie Solmatech

Programme de formation interne visant à développer les compétences des nouveaux arrivants dans le domaine des chantiers de génie civil et du suivi de matériaux.

Partenariats avec les milieux d’enseignement (cégeps, universités, écoles de métiers).

Partage d’expertise auprès des étudiants et jeunes professionnels par du mentorat, des formations et des projets collaboratifs.

SOCIAL - PRIORITÉ 2

SANTÉ, SÉCURITÉ ET MIEUX-ÊTRE DES EMPLOYÉS

La santé, la sécurité et le mieux-être des employés sont au cœur de la performance et de la culture d'entreprise de Solmatech, autant sur les chantiers qu'au bureau.

Sur les chantiers, les employés appliquent les procédures SST, signalent les dangers et contribuent à des pratiques sécuritaires. Les fiches d'AST sont constamment bonifiées grâce à leur retour d'expérience. Au bureau, Solmatech favorise un environnement sain, respectueux et collaboratif. La forte croissance de l'entreprise a mis en lumière la nécessité de passer à une gestion centralisée et dédiée de la SST.

DES CIBLES MESURABLES

Cibles en matière de santé et sécurité au travail

- Taux de fréquence : < 3,4 %
- Taux d'incidence : < 3,2 %
- Taux de gravité : < 132 jours par tranche de 100 employés

Cibles en matière de mieux-être

- 100 % des employés ayant accès à au moins deux mesures de conciliation travail et vie personnelle d'ici 3 ans.
- 100 % des gestionnaires formés aux meilleures pratiques Concilivi d'ici 2028



DÉFIS

Les équipes de Solmatech évoluent sous une pression constante : attentes élevées des clients, enjeux techniques variés et normes réglementaires en évolution rapide.

La multiplication des exigences sur les chantiers génère du stress et exige une gestion saine de la charge de travail.

Sur les chantiers gérés par d'autres maîtres d'œuvre, les employés doivent s'intégrer à des équipes externes tout en maintenant la culture SST de Solmatech.

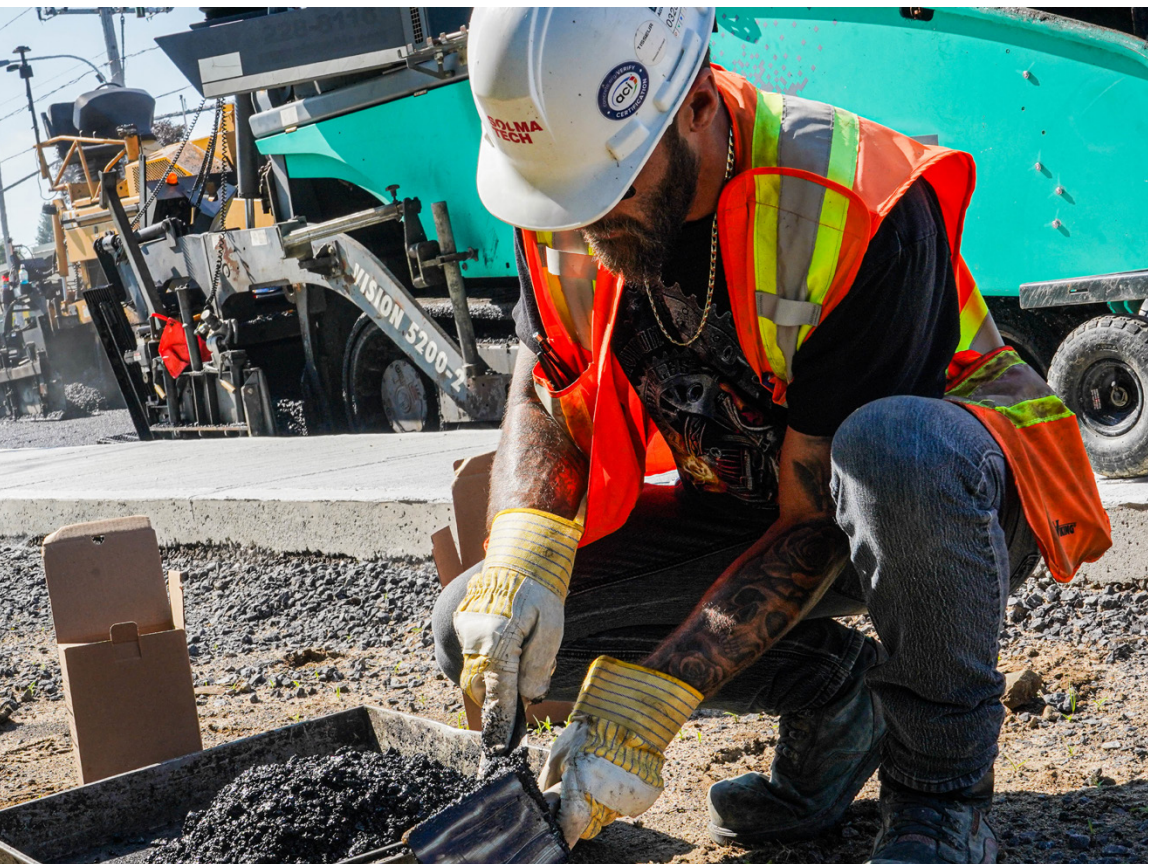


SUR LA BONNE VOIE

En 2024, un comité SST dédié a été créé, permettant de centraliser et uniformiser les politiques sur tous les sites, renforcer la formation des employés, améliorer le suivi des risques et incidents, et développer des indicateurs de performance.

Solmatech détient depuis 2023 la certification Concilivi, une reconnaissance québécoise accordée aux organisations qui s'engagent concrètement à instaurer et à maintenir des pratiques exemplaires en matière de conciliation famille-travail.

En 2025, la politique de conciliation a été élargie pour y inclure la proche-aidance.



MÉTHODES ET ACTIONS

Conciliation famille-travail

Maintenir l'accréditation Concilivi et viser 85 % de satisfaction des employés liée à la flexibilité d'ici 2029.



Déconnexion responsable

Instaurer une charte de déconnexion responsable d'ici 2027, accompagnée d'une campagne de sensibilisation sur le droit à la déconnexion et la gestion du stress.

Formation des gestionnaires

Former 100 % des gestionnaires aux meilleures pratiques de gestion de la flexibilité liées au sceau Concilivi d'ici 2028.

Gestion axée sur les livrables

Transformer le mode de gestion vers une approche axée sur les livrables plutôt que sur la présence physique, offrant une autonomie accrue aux employés d'ici 2029.

Évaluation de la conciliation

Intégrer la conciliation dans les évaluations de performance des gestionnaires pour soutenir l'équilibre de l'équipe.

SOCIAL - PRIORITÉ 3

DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Placer le développement des compétences et l'épanouissement professionnel des employés au cœur de la stratégie de Solmatech.

La qualité de nos services repose directement sur l'expertise et la motivation de notre personnel. Nous investissons donc dans la formation continue, le mentorat et le développement de carrière, afin que chaque employé puisse évoluer dans un rôle aligné avec ses forces et ses aspirations. Cette approche personnalisée guide la gestion des talents et vise à créer un environnement de travail durable, inclusif et stimulant, où la croissance de l'entreprise progresse en harmonie avec celle de ses équipes.

DES CIBLES MESURABLES

85 % d'ici 2027
Taux d'employés estimant que leur poste reflète leurs forces et leurs aspirations

Taux de roulement
Maintenir en-deça de 15 % annuellement pour les chargés de projet et techniciens

Plateforme de e-learning (LMS) à rendre opérationnelle en 2027



DÉFIS

Assurer le développement des compétences dans un contexte de forte sollicitation et de postes nécessitant une expertise hautement spécialisée.

Favoriser une transmission du savoir partagée tout en soutenant la croissance des compétences et les aspirations professionnelles des employés.



SUR LA BONNE VOIE

Une vigie des solutions de plateforme d'e-learning est déjà en cours et les thématiques de formation sont en structuration par division. Les premiers contenus sont en réflexion.



MÉTHODES ET ACTIONS

Plateforme e-learning

Mise en place d'un outil d'e-learning permettant aux experts de créer du contenu et aux employés d'apprendre à leur rythme, d'approfondir leurs compétences et de valoriser leurs acquis.

Mobilisation des experts

Création de contenus de formation accessibles et mobilisateurs par les experts internes.

Autonomie des apprenants

Accès pour les employés à un apprentissage à leur rythme et à la valorisation de leurs compétences.

SOCIAL - PRIORITÉ 4

ÉQUITÉ, DIVERSITÉ ET INCLUSION

Favoriser un milieu de travail équitable, inclusif et représentatif, où la diversité des profils est reconnue, valorisée et intégrée dans les pratiques de gestion.

Nous bénéficions déjà d'équipes riches en parcours, expériences et origines diverses, un atout qui stimule la créativité et la qualité de nos services. Pour renforcer cet avantage, nous souhaitons structurer notre démarche en matière d'équité, diversité et inclusion (EDI). Cela implique de mieux comprendre la composition de ses équipes, de reconnaître les voix variées qui les composent, et d'assurer un environnement où chacun se sent accueilli et habilité à contribuer.

DES CIBLES MESURABLES

90 %
Cible de taux de satisfaction lié aux initiatives EDI

Comptabiliser les rapports hommes/femmes ainsi que ceux des employés issus de la diversité en 2026 sur les différents postes offerts

Taux de représentativité
Obtenir un taux de 25 % de femmes dans des postes de direction (CODIR-COMEX), d'ici 3 ans.



DÉFIS

Assurer que la diversité en place s'accompagne d'une culture de gestion réellement inclusive et consciente des biais.

Soutenir les gestionnaires qui manquent d'outils et de formation structurée pour adopter des pratiques de leadership inclusif.

Composer avec des équipes aux profils variés (âge, parcours, expérience), ce qui exige une gestion attentive pour que chacun trouve sa place.

Pallier l'absence d'indicateurs permettant de mesurer et suivre de manière formelle la diversité et l'inclusion dans l'organisation.



SUR LA BONNE VOIE

Nous disposons déjà d'une forte diversité interne et avons amorcé une réflexion organisationnelle sur l'EDI, notamment en reconnaissant la nécessité d'indicateurs de suivi et en valorisant davantage les parcours et les voix variés dans nos équipes.



Récipiendaire du Prix 2023 de la Diversité ethnoculturelle et immigration de la Chambre de commerce de la MRC de l'Assomption.

MÉTHODES ET ACTIONS

Formations en leadership inclusif

Développer et offrir des formations ciblées pour sensibiliser les gestionnaires et les équipes aux notions d'EDI et aux biais inconscients.

Mise en place d'indicateurs EDI

Intégrer des outils et indicateurs permettant de mesurer la diversité, de suivre l'évolution des pratiques inclusives et d'orienter les décisions organisationnelles.

Valorisation des parcours

Mettre en lumière la variété des cheminements professionnels et des expériences au sein des équipes afin de renforcer le sentiment d'appartenance et la reconnaissance.

Pratiques RH équitables

Encadrer les processus de recrutement, d'évaluation et d'avancement pour réduire les biais et assurer un traitement équitable pour tous.

Culture de collaboration

Favoriser des environnements d'équipe où chacun peut s'exprimer, être entendu et contribuer pleinement, peu importe son profil ou son expérience.

SOCIAL - PRIORITÉ 5

CONDITIONS DE TRAVAIL

Les employés travaillent-ils dans des conditions conformes et équitables?

Solmatech gravite dans un contexte de forte concurrence pour la main-d'œuvre technique spécialisée. Les conditions offertes sont alignées avec le marché et la structure de rémunération intègre des mécanismes de bonis liés à la performance pour certains postes, favorisant une culture de responsabilisation et d'engagement. Pour les professionnels hors chantier, l'entreprise offre du télétravail et une grande flexibilité, permettant à chacun de construire son horaire et de façonner son poste à son image.

DES CIBLES MESURABLES

Taux de rétention
Seuil minimum visé de 85 %
(taux 2025 de 87 %)

Taux de satisfaction
ou d'engagement visé
de 85 %



DÉFIS

La concurrence intense pour la main-d'œuvre spécialisée engendre des sollicitations externes fréquentes, accentuant la pression sur la rétention des talents.

Les attentes des employés évoluent vers plus de flexibilité et de services modernes comme la télémedecine, les programmes de bien-être, d'équilibre travail-vie personnelle, au-delà des programmes classiques.

Les techniciens intervenant sur des chantiers variés et parfois éloignés font face à des risques liés à la sécurité, aux déplacements et aux horaires atypiques.



SUR LA BONNE VOIE

Les conditions offertes par Solmatech sont jugées compétitives, avec des bonis liés à la performance pour plusieurs types de postes. Pour les professionnels hors chantier, le télétravail et la flexibilité horaire constituent déjà des atouts reconnus, favorisant autonomie et engagement.



MÉTHODES ET ACTIONS

Rémunération équitable

Mise en place d'une politique structurée et transparente en 2026 pour renforcer la perception d'équité interne.

Communication annuelle

Diffusion de la structure de rémunération et des avantages à l'ensemble des employés dès 2026.

Mesure de perception

Instauration d'un sondage interne annuel pour capter la perception d'équité salariale dès 2026.

Gouvernance

Chez Solmatech, la gouvernance repose sur le principe que faire sa part signifie agir avec rigueur, transparence et intégrité, et que la pérennité de l'entreprise repose sur l'implication active de ses actionnaires. Dans un secteur où la confiance et la précision technique sont essentielles, une gouvernance solide constitue le socle de la qualité des services, de la conformité réglementaire et de la durabilité des opérations.

Cette approche garantit que Solmatech exerce son rôle avec professionnalisme, responsabilité et vision à long terme, en s'appuyant sur l'engagement actif de ses actionnaires et sur le partage de valeurs communes, consolidant ainsi la confiance de ses clients, partenaires et employés.

PRIORITÉ 1

Transparence de la gouvernance

PRIORITÉ 2

Stratégie de l'organisation

PRIORITÉ 3

Éthique des affaires



GOUVERNANCE - PRIORITÉ 1

TRANSPARENCE DE LA GOUVERNANCE

Évoluer vers une gouvernance de proximité en transformant la reddition de compte en un dialogue continu plutôt qu'en un simple exercice annuel de conformité.

Historiquement appuyée sur une revue de direction annuelle, Solmatech reconnaît que ce cycle unique ne répond plus pleinement aux attentes actuelles. Il existe une volonté manifeste des employés et partenaires d'accéder à une information plus fluide et fréquente concernant les décisions du conseil d'administration et les enjeux stratégiques de la firme. Cet intérêt est perçu comme un levier d'engagement majeur afin d'assurer une meilleure synergie entre la vision de la direction et les réalités du terrain grâce à des mises à jour périodiques sur l'avancement des objectifs financiers et ESG.

DES CIBLES MESURABLES

Rapport de direction

Publication du premier rapport trimestriel de direction prévue avant la fin 2026.



DÉFIS

Standardisation de l'information
Réussir à définir ce qui doit être partagé de ce qui doit rester confidentiel afin de conserver une communication pertinente sans pour autant surcharger les équipes.

Rigueur de la donnée
Déployer des systèmes d'extraction de données plus agiles que ceux de la revue annuelle pour permettre la production plus fréquente d'indicateurs financiers et extra-financiers.



SUR LA BONNE VOIE

Le comité de direction a déjà mis sur les rails le contenu qui sera publié dans le premier rapport d'ici la fin de 2026 et compte instaurer un mode de dialogue partagé avec les parties prenantes.



MÉTHODES ET ACTIONS

Rapport trimestriel

Diffuser un rapport de direction tous les trois mois aux employés, et annuellement pour les parties prenantes externes.

Partage des décisions

Présenter de façon claire les décisions clés qui ont été prises par le conseil d'administration ou les comités au cours du trimestre précédent.

Communication

Intégrer des indicateurs de performance clés aux communications pour offrir aux employés une vision transparente de la situation globale de l'entreprise.

STRATÉGIE DE L'ORGANISATION

Faire de la durabilité la nouvelle condition de rentabilité en intégrant systématiquement les enjeux extra-financiers au pilotage stratégique de l'entreprise.

Historiquement axé sur des indicateurs de performance financiers (croissance et marges), notre pilotage reconnaît aujourd'hui que cette vision est incomplète dans le contexte de la nouvelle économie durable. L'intégration d'enjeux prioritaires tels que la rétention des experts, les émissions de GES et l'intégrité de la gouvernance marque un tournant majeur. Les coûts liés aux véhicules moins polluants, à l'amélioration des conditions de travail et à la reddition de compte sont désormais assumés comme des investissements stratégiques. Dans un marché où les clients publics et les grands donneurs d'ordres privilégient les partenaires responsables, notre performance extra-financière devient la condition de notre performance financière future.

DES CIBLES MESURABLES

Tableau de bord de direction

Préparation et automatisation du premier tableau de bord en mai 2026 et incluant les KPI suivants :

- Taux de roulement volontaire des différents postes
- Tonnes de CO₂ annuelles corporatives
- Taux de fréquence des accidents avec pertes de temps
- Pourcentage de satisfaction et d'engagement des employés
- Montant en mécénat investi par dollars de chiffre d'affaires
- Pourcentage de 3RVE (réduction, réemploi, recyclage et élimination) des flux de déchets.



DÉFIS

Il faut réussir à démontrer mathématiquement comment une amélioration extra-financière (p. ex. : baisse du taux de roulement des techniciens ou réduction des GES) permet de réduire les coûts opérationnels (baisse des frais de recrutement et de formation, attraction de talent, augmentation de la performance dans les appels d'offres).



SUR LA BONNE VOIE

Solmatech a déjà effectué un changement de vision majeur en ne considérant plus ses piliers extra-financiers uniquement comme des éléments périphériques, mais comme des composantes indissociables de la direction d'entreprise.



MÉTHODES ET ACTIONS

Déploiement du nouveau tableau de bord

Mise en place de l'outil pour dépasser la simple analyse rétrospective des états financiers, en y intégrant des indicateurs de performance clés extra-financiers qui serviront de baromètre.

Valorisation des actifs stratégiques

Créer une corrélation directe entre la rigueur des opérations de laboratoire et la viabilité économique de Solmatech en mesurant ce qui était auparavant « invisible » pour transformer nos engagements ESG en actifs stratégiques.

ÉTHIQUE DES AFFAIRES

Assurer un cadre éthique solide et transparent qui guide les décisions, prévient les risques de non-conformité et renforce la confiance envers nos employés, clients et partenaires.

L'éthique des affaires est un fondement essentiel de la crédibilité et de la performance durable de Solmatech. Bien que certaines règles internes de conduite et mécanismes de conformité existent déjà, nous reconnaissons l'absence d'un suivi formalisé permettant d'évaluer l'efficacité de ces pratiques ou d'identifier rapidement les risques éthiques. Nous souhaitons aussi renforcer la sensibilisation et l'adhésion à des standards communs, autant pour les employés que pour les partenaires et fournisseurs.

DES CIBLES MESURABLES

100 %
Cible de suivi et résolution des signalements ou alertes reçus via un canal interne

Révision annuelle
Fréquence de révision et de diffusion de la politique d'éthique à la lumière des signalements



DÉFIS

Assurer une vigilance continue face à la diversité des clients, fournisseurs et projets, où les risques de conflits d'intérêts sont plus élevés.

Favoriser une compréhension uniforme des règles éthiques dans des situations opérationnelles parfois complexes ou ambiguës.

Renforcer l'appropriation des pratiques éthiques par tous les membres de l'équipe, au-delà de l'existence de règles écrites.

Prévenir les comportements non éthiques malgré l'absence actuelle d'indicateurs de performance ou de suivi formalisé.



SUR LA BONNE VOIE

Solmatech a déjà mis en place des règles internes de conduite et des procédures liées aux opérations et à la conformité réglementaire, et a amorcé l'intégration de mécanismes numériques de documentation via sa plateforme SharePoint pour renforcer la cohérence et la transparence des pratiques.



MÉTHODES ET ACTIONS

Signalement confidentiel

Implanter un mécanisme anonyme et sécurisé permettant aux employés et partenaires de signaler rapidement tout comportement non éthique ou situation à risque.

Suivi structuré des alertes

Documenter, analyser et suivre les signalements via SharePoint afin de renforcer la transparence, détecter les tendances et améliorer les politiques internes en continu.

Indicateurs de performance

Élaborer des indicateurs permettant de mesurer l'efficacité des pratiques existantes, d'identifier les risques et de suivre les progrès.

Formation et sensibilisation

Développer des formations ciblées permettant d'harmoniser la compréhension des règles, d'outiller les équipes face aux zones grises et de renforcer la culture éthique organisationnelle.

Attentes envers les partenaires

Communiquer clairement les standards attendus aux fournisseurs et collaborateurs externes afin de garantir une cohérence éthique tout au long de la chaîne de valeur.