



COMMISSIONNAIRES DU QUÉBEC

# RAPPORT ESG 2025-2026

ENVIRONNEMENT · SOCIAL · GOUVERNANCE

Rapport de responsabilité environnementale,  
sociale et de gouvernance

Période couverte : 2025-2026

# INDEX DU DOCUMENT

|                                                                  |    |
|------------------------------------------------------------------|----|
| MOT DE LA DIRECTION                                              | 03 |
| SOMMAIRE EXÉCUTIF                                                | 04 |
| QUI SOMMES-NOUS                                                  | 06 |
| L'APPROCHE ESG                                                   | 08 |
| MATÉRIALITÉ ET THÈMES ESG                                        |    |
| NOS PARTIES PRENANTES                                            |    |
| LES THÈMES MATÉRIELS                                             |    |
| TABLEAU DE BORD DE NOS CIBLES ESG (ANNUELLES) ET DIVULGATION GRI |    |
| LA GOUVERNANCE ESG                                               | 25 |
| LA STRUCTURE DE GOUVERNANCE                                      |    |
| NOS RISQUES ESG                                                  |    |
| NOS THÈMES EN ACTION                                             | 28 |
| EMPLOI ET ATTRACTION DES TALENTS                                 |    |
| SANTÉ, SÉCURITÉ ET BIEN-ÊTRE                                     |    |
| FORMATION ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES                       |    |
| DIVERSITÉ, ÉQUITÉ ET INCLUSION                                   |    |
| PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS ET CYBERSÉCURITÉ                   |    |
| ÉTHIQUE, INTÉGRITÉ ET CONFORMITÉ                                 |    |
| MISSION SOCIALE ET IMPACT COMMUNAUTAIRE                          |    |
| GESTION ENVIRONNEMENTALE                                         |    |
| CONCLUSION                                                       | 32 |
| ANNEXE · INDEX GRI                                               | 34 |

# MOT DE LA DIRECTION

Chez Commissionnaires du Québec (CDQC), la responsabilité sociale n'est pas une idée nouvelle. Elle est au cœur de notre identité et de notre mission depuis nos origines. En offrant des possibilités d'emploi valorisantes aux vétérans, aux réservistes et à toutes les personnes qui souhaitent contribuer à la protection de nos collectivités, nous poursuivons une mission qui dépasse largement la prestation de services de sécurité.

La publication de ce rapport ESG marque néanmoins une étape importante dans notre évolution. Elle nous permet de présenter de façon structurée nos priorités, nos réalisations et les défis auxquels nous devons encore répondre. Elle traduit également notre volonté de rendre compte de nos actions avec transparence et de mesurer plus rigoureusement les effets de nos décisions sur nos employés, nos clients, nos partenaires, les collectivités et l'environnement.

Comme organisation de services, notre principale force repose sur les milliers de personnes qui accomplissent quotidiennement notre mission. Leur santé, leur sécurité et leur bien-être, de même que le développement de leurs compétences, la diversité et l'inclusion, demeurent au centre de nos priorités. Nous voulons offrir un milieu de travail respectueux et mobilisateur, où chacun peut contribuer pleinement et évoluer professionnellement. Cette responsabilité s'étend également à la protection des renseignements, à l'éthique, à l'intégrité et à la qualité des services que nous offrons.

Sur le plan environnemental, nous avons choisi d'adopter une démarche progressive, structurée et fondée sur des données. L'obtention de la certification ISO 14001 et la réalisation de notre bilan d'émissions de gaz à effet de serre nous permettent de mieux comprendre notre empreinte et de cibler nos efforts là où ils peuvent produire les résultats les plus significatifs. Nous savons que cette transition s'inscrit dans la durée et qu'elle exigera de la constance, de l'innovation et une collaboration étroite avec nos employés, nos clients et nos fournisseurs.

Notre démarche ESG est aussi indissociable de la confiance que nous accordent nos parties prenantes. Dans un secteur où la vigilance, la fiabilité et le jugement sont essentiels, une gouvernance solide constitue un véritable levier de performance. Nous entendons donc continuer à renforcer nos mécanismes de gestion des risques, de conformité et de reddition de comptes, tout en maintenant les standards élevés qui soutiennent la qualité de nos services.

Le secteur de la sécurité évolue rapidement. Les changements technologiques, les nouveaux risques, la cybersécurité et les attentes croissantes en matière de responsabilité organisationnelle transforment notre environnement. Nous abordons cette évolution avec confiance et pragmatisme. Notre ambition est de faire progresser CDQC sans perdre de vue ce qui nous distingue : notre mission sociale, notre expertise humaine et notre engagement à protéger les personnes, les biens et les collectivités.

Les résultats présentés dans ce rapport témoignent du chemin parcouru, mais ils constituent surtout un point de départ pour la suite. Notre démarche reposera sur des objectifs réalistes, des indicateurs mesurables et une amélioration continue de nos pratiques. Nous ne prétendons pas avoir toutes les réponses, mais nous sommes déterminés à agir avec cohérence, transparence et responsabilité.

Je remercie nos employés, nos clients, nos partenaires, les membres de notre conseil d'administration et toutes les personnes qui contribuent à faire vivre notre mission. Ensemble, nous continuerons de bâtir une organisation performante, résiliente et profondément engagée envers les communautés qu'elle sert.

**MARC PARENT**

**Chef de la direction**

**Commissionnaires du Québec**

# SOMMAIRE EXÉCUTIF

Le présent rapport constitue le premier rapport environnemental, social et de gouvernance (ESG) de Commissionnaires du Québec (CDQC). Il couvre la période du 1er avril 2025 au 31 mars 2026 et a été préparé en faisant référence aux normes du Global Reporting Initiative (GRI). Il marque une étape importante dans la structuration de notre démarche ESG et établit un premier ensemble de données de référence qui permettra de mesurer nos progrès au cours des prochaines années.

Fondé en 1925, Commissionnaires du Québec est un organisme à but non lucratif qui offre une gamme intégrée de services de sécurité des personnes, des biens et de l'information. Présente dans l'ensemble du Québec, l'organisation compte près de 3 500 employés et génère un chiffre d'affaires annuel de près de 160 millions de dollars. Sa mission sociale vise notamment à favoriser l'intégration professionnelle des vétérans, des membres actifs et retraités des Forces armées canadiennes et de leurs familles, ainsi que des membres retraités des forces de l'ordre au pays. Cette mission, combinée à notre rôle de protection des personnes, des organisations et des collectivités, place depuis longtemps les dimensions sociales et de gouvernance au cœur de notre modèle d'affaires.

## Nos priorités ESG

Notre démarche repose sur une analyse de matérialité permettant d'identifier les enjeux ayant les impacts les plus significatifs sur nos activités et nos parties prenantes. Huit thèmes matériels ont été retenus :

- l'emploi et l'attraction des talents;
- la santé, la sécurité et le bien-être;
- la formation et le développement des compétences;
- la diversité, l'équité et l'inclusion;
- la protection des renseignements et la cybersécurité;
- l'éthique, l'intégrité et la conformité;
- la mission sociale et l'impact communautaire;
- la gestion environnementale.

Ces priorités reflètent la nature fortement humaine de nos activités, les responsabilités particulières associées au secteur de la sécurité et les principaux impacts environnementaux de nos opérations.

Les premiers résultats démontrent plusieurs acquis. Le taux de mobilisation du personnel administratif atteint 83 %, alors que le taux de roulement du personnel terrain se situe à 27 %. Les dépenses consacrées à la formation atteignent au moins 1 % de la masse salariale, et l'utilisation du budget de formation du personnel administratif représente 173 % du budget prévu à cet effet en 2025-2026. Notre mission sociale demeure également bien présente : 10,2 % de notre personnel appartient aux clientèles liées à notre mission, tandis qu'environ 50 000 \$ ont été consacrés au soutien de l'écosystème des vétérans et vétéraines, notamment par le financement d'OBNL actifs dans ce milieu (ex. Le ).

La santé et la sécurité demeurent une priorité fondamentale. Nos activités sont exercées dans des environnements variés et parfois exigeants, ce qui nécessite une attention constante à la prévention, à la formation et au suivi des incidents. C'est pourquoi nous suivons étroitement nos taux de fréquence et de gravité des incidents SST. Notre ambition est de réduire progressivement ces indicateurs et de maintenir une performance favorable par rapport à notre groupe de référence.

## Une démarche environnementale maintenant mesurable

Sur le plan environnemental, CDQC a franchi des étapes structurantes. Notre premier bilan carbone nous permet désormais de mesurer notre empreinte et d'en identifier les principales sources. Nos émissions totales sont passées de 3 790 tonnes d'équivalent CO<sub>2</sub> pour l'année de référence à 3 303 tonnes, alors que nos pratiques ont permis d'éviter 696 tonnes de GES en 2025-2026. Cette démarche est soutenue par notre système de gestion environnementale et notre certification ISO 14001.

Pour les prochaines années, nous souhaitons poursuivre la réduction de notre empreinte carbone, optimiser notre flotte automobile et les déplacements, améliorer la gestion du cycle de vie de nos uniformes et équipements et intégrer davantage de critères environnementaux dans nos décisions d'approvisionnement.

### Gouvernance, confiance et résilience

Notre démarche ESG s'appuie sur une structure de gouvernance qui répartit clairement les responsabilités entre les instances de l'organisation. Le Comité ESG coordonne la démarche, suit les indicateurs et assure la reddition de comptes, alors que les directions sont responsables de la réalisation des objectifs relevant de leurs secteurs. Cette gouvernance s'appuie également sur nos systèmes de gestion et certifications ISO 9001, ISO 14001 et ISO 27001.

Dans un secteur où la confiance constitue un actif essentiel, la protection des renseignements, commerciaux comme personnels, la cybersécurité, l'éthique et la conformité occupent une place importante dans notre démarche. Nos principaux risques ESG comprennent notamment la cybersécurité, la pénurie et la rétention de la main-d'œuvre, la réputation et la confiance des clients, le développement des compétences ainsi que le respect des exigences réglementaires et contractuelles. Ces risques font l'objet d'une évaluation et d'un suivi par le Comité ESG et, lorsque requis, par la haute direction.

### La prochaine étape

Ce premier rapport doit être considéré à la fois comme un bilan et comme un point de départ. Certaines données demeurent incomplètes et nos mécanismes de collecte et de divulgation devront continuer à évoluer. Cette transparence fait partie intégrante de notre démarche : notre objectif n'est pas seulement de présenter nos réalisations, mais aussi d'identifier les domaines dans lesquels nous devons progresser.

Au cours des prochaines années, nous voulons consolider la qualité de nos données ESG, poursuivre la réduction de notre empreinte carbone, améliorer notre performance en santé et sécurité et en diversité, renforcer notre gouvernance des données et notre cybersécurité, et développer les compétences nécessaires à la transformation technologique de notre secteur. Notre ambition est de faire évoluer progressivement notre modèle vers une sécurité augmentée, combinant l'expertise et le jugement de nos employés avec les possibilités offertes par les nouvelles technologies.

Pour Commissionnaires du Québec, l'ESG n'est donc pas une démarche parallèle à notre stratégie. Il constitue une façon de mieux structurer et mesurer des responsabilités qui sont depuis longtemps au cœur de notre organisation : prendre soin de nos employés, servir nos clients avec intégrité, soutenir notre mission sociale et contribuer à rendre les collectivités que nous servons plus sûres et plus résilientes.



# QUI SOMMES-NOUS

Fondée en 1925, Commissionnaires du Québec est une organisation à but non lucratif (OBNL) qui offre une gamme intégrée de services en sécurité des personnes, des biens et de l'information. Sa mission sociale consiste à favoriser l'intégration professionnelle des vétérans, des membres actifs et retraités des Forces armées canadiennes, de la Gendarmerie royale du Canada ainsi que de leurs familles, tout en demeurant ouverte à tous les professionnels partageant ses valeurs de service, d'intégrité et de professionnalisme. Présente dans l'ensemble des régions du Québec, l'organisation accompagne des milliers de clients des secteurs public, parapublic et privé grâce à son expertise en sécurité physique, enquêtes, cybersécurité, vérifications d'antécédents, télésurveillance et services spécialisés. Commissionnaires du Québec emploie aujourd'hui près de 3 500 personnes à travers la province et génère un chiffre d'affaires annuel de près de 160 millions de dollars, dont la grande majorité est réinvestie directement dans les salaires, les avantages sociaux, la formation et le développement de ses employés. Cette double vocation, à la fois économique et sociale, fait de Commissionnaires du Québec un acteur unique qui conjugue performance, impact collectif et engagement envers les communautés qu'il sert.

## POURQUOI CE RAPPORT

Commissionnaires du Québec est heureux de présenter son tout premier rapport ESG. Notre premier rapport ESG a été rédigé en faisant référence aux normes du Global Reporting Initiative (GRI) pour la période couverte du 1er avril 2025 au 31 mars 2026. Pour plusieurs de nos données, cette période correspond à l'élaboration de balises, de comparables. Ce premier rapport n'inclut que les activités de CDQC, pour le moment, sans égard pour les autres entités dans lesquelles il possède une part significative de l'actionnariat.

Il importe aussi de mentionner que ce rapport est en construction. Au fur et à mesure que l'organisation gagnera en maturité ESG, nous nous engageons à le produire et le diffuser selon les meilleures pratiques dans le domaine. Notre désir est de le produire sur base annuelle, dans la mesure du possible, en suivant l'année financière de CDQC (avril à mars). Le chef de la direction financière est le point de contact pour ce rapport.



# L'APPROCHE ESG DE COMMISSIONNAIRES DU QUÉBEC



# L'APPROCHE ESG

## MATÉRIALITÉ ET THÈMES ESG

Les enjeux de matérialité sont des thèmes qui influencent de manière significative la perception qu'ont les parties prenantes de nos activités et qui affectent notre capacité à créer et à pérenniser de la valeur durable pour l'organisation et les parties prenantes. Ils reflètent les impacts économiques, environnementaux et sociaux les plus marquants de CDQC. La matérialité détermine le moment où un enjeu devient suffisamment important pour être intégré à la stratégie de l'entreprise. L'impact principal de CDQC sur la société réside dans sa contribution à rendre celle-ci plus sûre, à travers sa mission. Les enjeux que nous avons définis comme matériels sont essentiels à notre capacité à contribuer à un monde plus sûr.

Notre processus d'identification des thèmes matériels permet un regard sur les éléments de nos activités qui ont une incidence importante sur la conduite de nos affaires. L'exercice en soi force la réflexion et oblige à reconnaître et intégrer l'impact positif comme négatif de nos activités sur nos parties prenantes et sur nos choix stratégiques. Bien que les meilleures pratiques suggèrent une conversation en continu avec les parties prenantes, et parfois spécifiquement sur le sujet de la durabilité, CDQC a pris une approche différente pour son premier rapport ESG.

Donc, pour notre organisation, l'exercice de matérialité a permis d'examiner un large éventail de thèmes ESG susceptibles d'être pertinents pour Commissionnaires du Québec et ses parties prenantes. Parmi ces thèmes, huit ont été retenus comme étant les plus importants, compte tenu de l'ampleur de leurs impacts sur nos activités, nos employés, nos clients et les collectivités, ainsi que de leur influence sur notre capacité à réaliser notre mission et à assurer la pérennité de l'organisation. Cette sélection reflète également les attentes prioritaires de nos parties prenantes, telles que nous les comprenons, la nature fortement humaine de nos activités, les responsabilités propres au secteur de la sécurité et nos principaux impacts environnementaux. Ensemble, ces huit thèmes offrent une représentation ciblée et équilibrée des enjeux sociaux, environnementaux et de gouvernance les plus significatifs pour Commissionnaires du Québec. Par ailleurs, ils sont également comparables à ceux d'autres joueurs importants dans le domaine de la sécurité. Mais d'abord, un regard sur nos parties prenantes et leurs enjeux.

## NOS PARTIES PRENANTES

| PARTIES PRENANTES                  | SUJETS ET ENJEUX IMPORTANTS                                                                                                                                                                          | NOTRE RÉPONSE ET CE QUI EST EN PLACE                                                                                                                                                                                                                                               |
|------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| EMPLOYÉS ET COMMISSIONNAIRES       | Santé, sécurité et bien-être;<br>Rémunération et avantages;<br>Développement professionnel;<br>Reconnaissance;<br>Climat de travail;<br>Diversité et inclusion;<br>Équilibre travail-vie personnelle | Maintenir un programme SST performant, renforcer les mesures de prévention des risques psychosociaux, offrir de la formation continue et des parcours de développement, mesurer l'engagement des employés, favoriser la reconnaissance et maintenir un milieu de travail inclusif. |
| CLIENTS (SECTEURS PUBLIC ET PRIVÉ) | Qualité et continuité des services;<br>Fiabilité du personnel;<br>Protection des renseignements;<br>Cybersécurité;<br>Conformité réglementaire;<br>Capacité d'innovation                             | Assurer la formation continue du personnel, maintenir un système de gestion de la qualité, renforcer les contrôles de protection des données, mesurer la satisfaction des clients et améliorer continuellement le modèle d'affaires et les processus opérationnels.                |
| CONSEIL D'ADMINISTRATION           | Gouvernance;<br>Gestion intégrée des risques;<br>Pérennité financière;<br>Conformité;<br>Réputation                                                                                                  | Suivre des indicateurs de performance, assurer une reddition de comptes transparente et renforcer les mécanismes de contrôle interne.                                                                                                                                              |

| PARTIES PRENANTES                                                                    | SUJETS ET ENJEUX IMPORTANTS                                                                                                                                          | NOTRE RÉPONSE ET CE QUI EST EN PLACE                                                                                                                                                                                                                     |
|--------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| VÉTÉRANS (ES) DES FORCES ARMÉES CANADIENNES ET ANCIENS MEMBRES DES FORCES DE L'ORDRE | Employabilité;<br>Transition vers le marché civil;<br>Reconnaissance des compétences;<br>Développement professionnel;<br>Soutien et accompagnement                   | Poursuivre la mission d'intégration professionnelle, offrir un processus d'accueil adapté, développer des programmes de mentorat et soutenir l'écosystème d'appui.                                                                                       |
| ORGANISMES DE RÉGLEMENTATION ET GOUVERNEMENTS                                        | Respect des lois;<br>Conformité;<br>Protection des renseignements personnels;<br>Santé et sécurité;<br>Intégrité                                                     | Assurer une veille réglementaire continue, réaliser des audits internes, maintenir des politiques à jour, former les employés sur les obligations réglementaires et assurer une collaboration proactive avec les autorités compétentes.                  |
| FOURNISSEURS ET PARTENAIRES D'AFFAIRES                                               | Relations durables;<br>Pratiques d'approvisionnement responsables;<br>Exigences contractuelles;<br>Éthique                                                           | Intégrer progressivement des critères ESG dans les processus d'approvisionnement, adopter un code de conduite des fournisseurs, favoriser les partenariats à long terme et évaluer périodiquement la performance des fournisseurs stratégiques.          |
| COLLECTIVITÉS ET COMMUNAUTÉS DESSERVIES                                              | Sécurité des personnes;<br>Retombées sociales;<br>Création d'emplois;<br>Confiance envers l'organisation;<br>Comportement éthique;<br>Contribution à la collectivité | Mettre en valeur la mission sociale de l'organisation, mesurer les retombées sociales, maintenir des pratiques éthiques exemplaires, participer à des initiatives communautaires et communiquer de façon transparente sur les impacts de l'organisation. |

Sur le plan méthodologique, le comité ESG de CDQC a évalué chacun des enjeux identifiés pour chacune de nos parties prenantes et en évaluant l'importance pour ces dernières et la pertinence stratégique de chacun des enjeux pour l'organisation, nous avons pu établir une liste des thèmes à suivre dans le cadre de notre rapport. Il importe de mentionner que le comité ESG assure le suivi des progrès réalisés à l'égard des enjeux matériels, veille à l'atteinte des objectifs fixés et recommande l'évolution des priorités lorsque le contexte ou les attentes des parties prenantes le justifient. Cet exercice est en continu.

## LES THÈMES MATÉRIELS

Notre rapport s'articule ainsi autour des huit thèmes matériels suivants:

### Emploi et attraction des talents

La qualité des services offerts par Commissionnaires du Québec repose avant tout sur l'engagement, les compétences et le professionnalisme de son personnel et cela peu importe le type d'outils dont il dispose pour effectuer son travail. Dans un contexte où les défis de recrutement touchent l'ensemble du secteur de la sécurité, notre capacité à attirer, intégrer et fidéliser une main-d'œuvre qualifiée constitue un enjeu stratégique. Fidèles à notre mission, nous accordons une place importante à l'intégration professionnelle des vétérans et vétéranes des Forces armées canadiennes ainsi que de personnes possédant des compétences complémentaires qui partagent nos valeurs de service, d'intégrité et de respect. Nous cherchons à offrir un environnement de travail stable, des possibilités d'évolution et des conditions favorisant l'engagement à long terme dans un contexte où l'organisation opère une transformation importante vers la sécurité augmentée par la technologie. La rétention des talents contribue directement à la qualité des services rendus à nos clients, à la continuité des opérations et au maintien et au développement de notre expertise. Pour Commissionnaires du Québec, investir dans ses employés constitue un investissement durable dans la confiance que nous accordent nos clients et nos partenaires. Pour ce thème, nous nous sommes donné des cibles de mobilisation et de roulement de personnel.

## **Santé, sécurité et bien-être**

La santé, la sécurité et le bien-être de notre personnel sont au cœur de nos responsabilités en tant qu'employeur. Nos employés exercent leurs fonctions dans des environnements variés, parfois exigeants, où ils peuvent être exposés à des risques physiques, psychologiques ou opérationnels. Nous considérons qu'un milieu de travail sécuritaire repose autant sur la prévention des accidents que sur le soutien à la santé mentale, la gestion de la fatigue, la qualité de la supervision et le développement d'une culture bienveillante, sans être complaisante. Nous nous engageons à fournir les formations, les équipements et les mécanismes d'accompagnement nécessaires afin que chaque employé puisse accomplir son travail de manière sécuritaire. Cette approche contribue non seulement à protéger notre personnel, mais également à assurer des services fiables et de qualité à nos clients. La santé et la sécurité demeurent ainsi une responsabilité partagée qui mobilise l'ensemble de l'organisation. La cible pour ce thème consiste à réduire nos taux de fréquence et de gravité des accidents de travail sur l'ensemble de nos contrats.

## **Formation et développement des compétences**

Les changements technologiques, les attentes de nos clients, l'évolution des risques et les exigences réglementaires nécessitent un développement continu des compétences de notre personnel. Ceci est d'autant plus vrai que nous mettons en œuvre une transformation numérique importante vers une offre de sécurité augmentée. Commissionnaires du Québec considère la formation comme un levier essentiel pour maintenir la qualité de ses services, soutenir l'évolution professionnelle de ses employés et renforcer sa capacité d'adaptation. Au-delà des qualifications obligatoires, nous encourageons le perfectionnement continu, le développement du leadership et le partage des connaissances entre les équipes. L'acquisition de nouvelles compétences contribue à améliorer la qualité des interventions, la prévention des incidents et la satisfaction de nos clients. De plus, elle enrichit notre expertise et son utilisation à travers nos protocoles d'intervention. En investissant dans le développement professionnel de nos employés, nous consolidons également notre capacité à relever les défis futurs du secteur de la sécurité et à offrir des services adaptés à l'évolution des besoins de nos partenaires. Nos cibles ici consistent à rencontrer ou dépasser nos obligations légales de formation (Loi du 1%) et notre capacité à dépenser les ressources financières identifiées pour la formation de notre personnel administratif.

## **Diversité, équité et inclusion**

Commissionnaires du Québec croit que la diversité des parcours, des expériences et des perspectives contribue à la qualité de ses services et à la richesse de son milieu de travail. Notre mission historique d'intégration professionnelle des vétérans et vétéraines demeure un pilier de notre identité, tout en s'inscrivant dans une approche plus large favorisant l'équité, l'inclusion et l'égalité des chances. Nous souhaitons offrir un environnement où chaque personne est accueillie avec respect, peut développer son plein potentiel et est évaluée selon ses compétences et sa contribution. Nous poursuivons nos efforts afin de favoriser une représentation diversifiée de notre personnel et de prévenir toute forme de discrimination ou de harcèlement. Cette culture inclusive contribue à renforcer l'engagement des employés, l'innovation et la confiance de nos clients et partenaires. Pour ce thème, nous souhaitons évaluer ou hausser le pourcentage d'employés qui s'identifient aux groupes sous-représentés, en fonction de leur taux de disponibilité sur le marché du travail.

## **Protection des renseignements personnels et cybersécurité**

La confiance de nos clients repose notamment sur notre capacité à protéger les renseignements sensibles qui nous sont confiés. Ceci est d'autant plus important alors que nous opérons une transition numérique significative. Dans le cadre de nos activités, nous traitons des informations confidentielles, des données personnelles et, dans certains cas, des renseignements liés à la sécurité de personnes, d'organisations ou d'infrastructures critiques. Commissionnaires du Québec reconnaît l'importance de maintenir des pratiques rigoureuses en matière de protection des renseignements personnels, de cybersécurité et de gouvernance de l'information. Nous mettons en œuvre des mesures visant à assurer la confidentialité, l'intégrité et la disponibilité des données, tout en respectant les exigences légales applicables, notamment celles découlant de la Loi 25. La sensibilisation des employés, la gestion des accès, l'amélioration continue des contrôles et la préparation face aux cybermenaces font partie intégrante de notre

approche de gestion des risques. Notre cible pour ce thème est ambitieuse : aucun incident pour le non-respect de la loi 25 ainsi que pour des pertes de productivité importante associées à la cybersécurité.

### **Éthique, intégrité et conformité**

L'intégrité constitue l'une des valeurs fondamentales de Commissionnaires du Québec et représente la base de la relation de confiance que nous entretenons avec nos clients, nos partenaires et les collectivités que nous desservons. Nos activités exigent un haut niveau de professionnalisme, de confidentialité et d'impartialité. Nous nous engageons à agir avec transparence, à respecter les lois et les règlements applicables et à promouvoir une culture où les comportements éthiques guident les décisions à tous les niveaux de l'organisation. Nous favorisons également des mécanismes permettant de prévenir les conflits d'intérêts, de signaler les situations préoccupantes et d'assurer une gestion responsable des risques. En renforçant notre gouvernance et nos pratiques éthiques, nous contribuons à préserver notre réputation et la confiance durable de l'ensemble de nos parties prenantes. Nous nous assurons que nos employés renouvellent annuellement leur engagement envers notre code d'éthique.

### **Mission sociale et impact communautaire**

Depuis sa création, Commissionnaires du Québec poursuit une mission qui dépasse la prestation de services de sécurité. Notre organisation contribue à créer des retombées positives dans les communautés en offrant des emplois de qualité, en soutenant l'intégration professionnelle des vétérans des Forces armées canadiennes et en mettant à profit leur expertise au bénéfice de la société. À travers nos activités, nous participons à la protection des personnes, des biens et des infrastructures essentielles, contribuant ainsi à la sécurité et à la résilience des collectivités que nous servons. Nous cherchons également à développer des partenariats durables avec nos clients, les organismes publics et les communautés afin de générer un impact social positif et mesurable. Cette mission demeure un élément distinctif de notre identité et guide nos décisions d'affaires autant que nos engagements envers nos employés et nos partenaires. Nous cibons un pourcentage de vétérans et vétéranes au sein de notre personnel et nous nous engageons également à soutenir financièrement l'écosystème d'accompagnement pour ce groupe.

### **Gestion environnementale (GES, énergie et flotte)**

Bien que les activités de Commissionnaires du Québec présentent une empreinte environnementale relativement limitée comparativement à d'autres secteurs, nous reconnaissons notre responsabilité de réduire les impacts associés à nos opérations. Nos principales incidences environnementales sont liées aux déplacements de notre personnel, à l'utilisation de notre flotte de véhicules, ainsi qu'à la gestion des équipements technologiques et des matières résiduelles, en particulier nos uniformes. Nous cherchons à intégrer progressivement des pratiques permettant d'améliorer notre performance environnementale, notamment par l'optimisation des déplacements, l'adoption de technologies plus efficaces, la réduction de la consommation de ressources et une gestion responsable des équipements en fin de vie. Cette démarche s'inscrit dans une volonté d'amélioration continue et de contribution aux efforts collectifs de transition vers une économie plus durable, tout en maintenant la qualité et la fiabilité des services offerts à nos clients. Pour ce thème, nous voulons réduire notre empreinte carbone en plus de hausser le nombre de fournisseurs écoresponsables, en nombre et en valeur.

## **TABLEAU DE BORD DE NOS CIBLES ESG (ANNUELLES) ET DIVULGATION GRI**

Notre tableau de bord est constitué d'une série d'indicateurs qui sont à la fois des indicateurs de moyens et dans d'autres cas, de résultats. Nous avons aussi cherché à harmoniser notre collecte de données afin de réduire la multiplication des indicateurs de performance pour l'organisation. Pour certains indicateurs, une prochaine version du rapport permettra d'introduire des variations par rapport à des données de base. Ainsi, en 2026-2027, nous pourrions comparer nos résultats à l'année précédente et à ce premier rapport. Comme nous le mentionnions précédemment, nous améliorerons notre reporting au fil des prochaines itérations.

| THÈMES                                            | INDICATEURS ET CIBLES                                                                                                                                                                                       | RÉSULTATS                                                                                                         |
|---------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| EMPLOI ET ATTRACTION DES TALENTS                  | 1. Taux de mobilisation (adm) ( $\geq 83\%$ )<br>2. Taux de roulement (terrain) ( $\leq 30\%$ )                                                                                                             | 2025-2026 :<br>83% et 27%                                                                                         |
| SANTÉ, SÉCURITÉ ET BIEN-ÊTRE                      | 1. Taux de fréquence des incidents SST<br>2. Taux de gravité des incidents SST ( $\leq$ à l'année précédente)                                                                                               | 2025-2026 :<br>TF : 3,4<br>TG : 126,3                                                                             |
| FORMATION ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES        | 1. % de la masse salariale totale en formation ( $\geq 1\%$ )<br>2. % d'utilisation du budget formation (adm) ( $\geq 90\%$ )<br>3. # d'heures de formation données par employé ( $\geq 30h$ )              | 2025-2026 :<br>1%<br>173%<br>Cadre : 23.4<br>Prof./Tech : 32.2<br>Terrain : 11.1                                  |
| DIVERSITÉ, ÉQUITÉ ET INCLUSION                    | 1. % des employés sous-représentés, par catégorie en lien avec leur disponibilité sur le marché ( $\geq$ au taux de disponibilité) – sondage fédéral                                                        | 2025-2026:<br>W: 18,5% vs 23%<br>A: 0,4% vs 1,3%<br>MV: 39,4% vs 36,9%<br>PH : 1,1% vs 13,9%<br>(données de 2024) |
| PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS ET CYBERSÉCURITÉ    | Le # d'incidents liés aux renseignements personnels ou à la cybersécurité                                                                                                                                   | 2025-2026 :<br>1 incident de confidentialité                                                                      |
| ÉTHIQUE, INTÉGRITÉ ET CONFORMITÉ                  | % du personnel adm/administrateurs sur le total d'employés pertinents qui a confirmé sa lecture du code d'éthique ( $\geq 85\%$ )                                                                           | 2025-2026 :<br>ND                                                                                                 |
| MISSION SOCIALE ET IMPACT COMMUNAUTAIRE           | 1. % de clientèles mission sur le total des employés CDQC ( $\geq 10\%$ )<br>2. Montant annuel dédié à l'écosystème de soutien et d'accompagnement des clientèles mission (50% de l'excédent ou min. 50k\$) | 2025-2026 :<br>10.2%<br>Et<br>51k\$                                                                               |
| GESTION ENVIRONNEMENTALE (GES, ÉNERGIE ET FLOTTE) | 1. % annuel de réduction de l'empreinte carbone en tonnes d'équivalents CO2 ( $\geq 5\%$ )<br>2. % de fournisseurs écoresponsables en nombre et en valeur ( $\geq 30\%$ )                                   | 2025-2026 :<br>-12%<br>Et<br>3% et 40%                                                                            |

## Divulgaration et données GRI

Commissionnaires du Québec a présenté les informations citées dans le présent index de contenu GRI pour la période du 1er avril 2025 au 31 mars 2026 en faisant référence aux normes GRI.

## GRI 2 Informations générales

### 2.9 STRUCTURE ET COMPOSITION DE LA GOUVERNANCE

Le Conseil d'administration est l'instance de décision suprême de Commissionnaires du Québec. Il définit les grandes orientations de l'organisation, veille à l'atteinte des objectifs stratégiques, supervise la performance de la direction et s'assure que les activités sont exercées avec intégrité, transparence et dans le respect des obligations légales. Il approuve notamment le plan stratégique, le budget, les investissements majeurs, les états financiers, les politiques de gouvernance ainsi que les mécanismes de gestion des risques, de contrôle interne et de conformité. Le Conseil assume également la responsabilité de la nomination et de l'évaluation du chef de la direction, de la création et de la supervision de ses comités, ainsi que de la reddition de comptes envers le Collège des gouverneurs. Celui-ci agit comme gardien de la mission sociale de l'organisation. Il nomme les gouverneurs et les administrateurs,

approuve les modifications aux règlements, prend connaissance des résultats de l'organisation et veille à ce que les personnes appelées à exercer la gouvernance possèdent les compétences, l'expérience et la diversité nécessaires. L'ensemble du modèle de gouvernance repose sur des principes de prudence, de loyauté, de responsabilité, de transparence et d'amélioration continue afin d'assurer la pérennité et la bonne gestion de l'organisation.

## 2.10 NOMINATION ET SÉLECTION DES MEMBRES DE L'ORGANE DE GOUVERNANCE LE PLUS ÉLEVÉ

Le processus de nomination et d'élection des gouverneurs et des administrateurs est conçu pour assurer une gouvernance compétente, diversifiée et transparente. Toute personne souhaitant devenir gouverneur doit soumettre une candidature écrite, laquelle est d'abord analysée et recommandée par le Conseil d'administration avant d'être approuvée par le Collège des gouverneurs. Les candidats sont évalués en fonction de leurs compétences, de leur expérience, de leur intégrité, de leur adhésion à la mission de l'organisation et de leur capacité à contribuer efficacement à la gouvernance. Seuls les gouverneurs sont admissibles à un poste d'administrateur. Les postes vacants sont annoncés au moins 60 jours avant l'élection et les candidats doivent déposer un bulletin de candidature accompagné de leur curriculum vitae. Le comité des ressources humaines analyse les candidatures et formule des recommandations au Conseil d'administration, qui les transmet ensuite au Collège des gouverneurs. Les administrateurs sont élus lors de l'assemblée générale, au scrutin secret lorsqu'il y a plus de candidats que de postes à pourvoir, puis entrent en fonction à la clôture de l'assemblée pour un mandat de deux ans. Ce processus vise à assurer que les instances de gouvernance sont composées de personnes qualifiées, indépendantes et engagées envers la mission et la pérennité de l'organisation.

## 2.14 RÔLE DE L'ORGANE DE GOUVERNANCE LE PLUS ÉLEVÉ DANS LE REPORTING DE DURABILITÉ

La Charte du Comité ESG établit un cadre de gouvernance visant à intégrer les principes environnementaux, sociaux et de gouvernance dans l'ensemble des activités de Commissionnaires du Québec. Relevant du comité exécutif, le Comité ESG conseille la direction, élabore le plan d'action ESG, assure le suivi des objectifs et favorise une culture de responsabilité, d'éthique et de développement durable. Il intervient notamment en matière de réduction de l'empreinte environnementale, de santé, sécurité et bien-être des employés, de diversité et d'inclusion, de soutien à la mission sociale envers les vétérans ainsi que de gestion des risques et de conformité. Composé de représentants de différentes directions, il se réunit au moins quatre fois par année et produit un bilan annuel, un plan d'action triennal et des suivis périodiques, dans le respect de la confidentialité, de la transparence et des valeurs fondamentales de l'organisation.

## 2.15 CONFLITS D'INTÉRÊTS

La politique 106.1 sur les conflits d'intérêts vise à préserver l'intégrité, l'impartialité et la crédibilité des employés et agents de sécurité en encadrant les situations de conflits d'intérêts liées à l'acceptation de cadeaux. En règle générale, aucun cadeau provenant d'un client, d'un fournisseur, d'un collègue ou du public ne peut être accepté afin d'éviter toute apparence de favoritisme ou de partialité. Les cadeaux reçus doivent être déclarés et soumis à une évaluation par la direction, sous réserve de quelques exceptions, notamment les articles promotionnels de faible valeur ou les cadeaux officiellement offerts par un client pour souligner une contribution exceptionnelle. Le non-respect de cette politique peut entraîner des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

## 2.27 CONFORMITÉ AUX LÉGISLATIONS ET AUX RÉGLEMENTATIONS

À chaque rencontre du comité de vérification et du conseil d'administration, le chef de la direction et le chef de la direction financière signent une attestation de conformité aux principales législations et règlements applicables à l'organisation. Cette attestation permet d'affirmer que la haute direction répond ses obligations qui autrement pourraient engager la responsabilité des administrateurs. En parallèle, pour plusieurs de ses certifications ISO (9001, 14001 et 27001), l'organisation doit démontrer le respect des lois et règlements applicables et pertinents à chacune des normes. Leur maintien suggère la conformité.

Le GRI comporte un grand nombre de thèmes et de sous-thèmes qui s'appliquent selon les domaines d'activités des organisations qui utilisent le standard. Pour CDQC elle a fait le choix des thèmes suivants en grande partie pour refléter les enjeux de sa matrice de matérialité, mais en tenant compte des choix d'autres entités dans le domaine de la sécurité. Nous pensons qu'il est important

pour un lecteur d’avoir une perspective plus large et la comparabilité est un élément important pour la rendre possible. Le tableau ci-après présente nos huit thèmes retenus et les standards applicables du GRI.

| THÈMES                                            | GRI                                                                  |
|---------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|
| EMPLOI ET ATTRACTION DES TALENTS                  | 401 Emploi                                                           |
| SANTÉ, SÉCURITÉ ET BIEN-ÊTRE                      | 403 Santé et sécurité au travail                                     |
| FORMATION ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES        | 404 Formation et éducation                                           |
| DIVERSITÉ, ÉQUITÉ ET INCLUSION                    | 405 Diversité et égalité des chances                                 |
| PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS ET CYBERSÉCURITÉ    | 418 Confidentialités des données des clients                         |
| ÉTHIQUE, INTÉGRITÉ ET CONFORMITÉ                  | 205 Lutte contre la corruption<br>406 Lutte contre la discrimination |
| MISSION SOCIALE ET IMPACT COMMUNAUTAIRE           | 413 Communautés locales                                              |
| GESTION ENVIRONNEMENTALE (GES, ÉNERGIE ET FLOTTE) | 305 Émissions GES                                                    |

### 305 Émissions GES

CDQC a établi son premier bilan carbone avec des données pour 2024-2025. Il a collaboré avec la firme [pour](#) l’élaboration du cadre de collecte d’informations pertinentes en plus d’assurer la validité et la crédibilité de données recueillies. Il a aussi pu se prévaloir du soutien du Fonds Écoleader du gouvernement du Québec.

(En tonnes d’équivalents GES)

| ÉMISSIONS                                | 2025 (RÉFÉRENCE) | 2026  | 2027 | 2028 | 2029 |
|------------------------------------------|------------------|-------|------|------|------|
| ÉMISSIONS DIRECTES (PORTÉE 1)            | 297t             | 228t  |      |      |      |
| ÉMISSIONS INDIRECTES (PORTÉE)            | 0.4t             | 0.4t  |      |      |      |
| AUTRES ÉMISSIONS INDIRECTES (PORTÉE 3) * | 3493t            | 3075t |      |      |      |
| TOTAL                                    | 3790t            | 3303t |      |      |      |

Il importe aussi de mentionner que les pratiques de l’organisation ont permis d’éviter 418t de GES en 2024-2025 et 696t en 2025-2026.

Pour la réalisation du prochain rapport ESG de CDQC, nous appliquerons la nouvelle norme GRI 102 changements climatiques.

*\* Portée 3 comprend les éléments suivants : Achats de biens et services; Investissements matériels; Matières résiduelles des opérations; Voyages d'affaires et Déplacements employés. Le calcul s'appuie sur le GHG Protocol Scope 3 Calculation Guidance.*

## 401 Emploi

### 401.1 Recrutement de nouveaux employés et rotation du personnel

|                      | 2026                            |                                | 2027 |   | 2028 |   |
|----------------------|---------------------------------|--------------------------------|------|---|------|---|
|                      | H                               | F                              | H    | F | H    | F |
| NOMBRE D'EMPLOYÉS    | 2554 (T)<br>85 (adm)<br>(81,5%) | 533 (T)<br>68 (adm)<br>(18,5%) |      |   |      |   |
| TAUX DE RECRUTEMENT* | 34,6% (T)<br>19,6% (adm)        |                                |      |   |      |   |
| TAUX DE ROULEMENT*   | 27% (T)<br>21,9% (adm)          |                                |      |   |      |   |

\*À ce jour, les données disponibles ne permettent pas d'effectuer une analyse selon le genre.

### 401.2 Avantages accordés aux salariés à temps plein, aux employés temporaires ou à temps partiel.

| 2026                                                      | TEMPS PLEIN |                        | TEMPS PARTIEL (≤ 30H/SEM)                |                   |
|-----------------------------------------------------------|-------------|------------------------|------------------------------------------|-------------------|
|                                                           | ADM         | Terrain                | ADM                                      | Terrain           |
| I. DE L'ASSURANCE-VIE                                     | X           | ND                     | X                                        | ND                |
| II. DES SOINS DE SANTÉ INCLUANT LE DENTAIRE               | X           | X (avec leur syndicat) | X                                        | ND                |
| III. DE LA PRISE EN CHARGE DU HANDICAP ET DE L'INVALIDITÉ | X           | ND                     | X                                        | ND                |
| IV. DU CONGÉ PARENTAL                                     | X           | X (régime public)      | X (régime public)                        | X (régime public) |
| V. DE LA RETRAITE PROFESSIONNELLE                         | X           | ND                     | X                                        | ND                |
| VI. DE L'ACTIONNARIAT SALARIÉ                             | NA          | ND                     | NA                                       | ND                |
| VII. D'AUTRES ÉLÉMENTS                                    | X           | ND                     | X<br>(au prorata des heures travaillées) | ND                |

Dans le tableau ci-haut, ND = Non-disponible. Pour les avantages offerts aux employés terrain de CDQC, une partie est offerte par le syndicat représentant la majorité des agents.

### 401.3 Congé parental

|                                                                                                                               | 2026          |               | 2027 |   | 2028 |   |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|---------------|------|---|------|---|
|                                                                                                                               | H             | F             | H    | F | H    | F |
| LE NOMBRE TOTAL D'EMPLOYÉS AYANT EU DROIT À UN CONGÉ PARENTAL, PAR SEXE*                                                      | 2639          | 601           |      |   |      |   |
| LE NOMBRE TOTAL D'EMPLOYÉS AYANT PRIS UN CONGÉ PARENTAL, PAR SEXE                                                             | 2(B)<br>70(T) | 3(B)<br>13(T) |      |   |      |   |
| LE NOMBRE TOTAL D'EMPLOYÉS AYANT REPRIS LE TRAVAIL AU COURS DE LA PÉRIODE DE REPORTING AU TERME D'UN CONGÉ PARENTAL, PAR SEXE | 2(B)<br>34(T) | 2(B)<br>4(T)  |      |   |      |   |

Pour les points d. et e. du standard, CDQC n'est pas en mesure de fournir cette information

B= Bureau et T = Terrain

*\*Au Québec, il existe un programme provincial de congé parental, tous les employés y ont droit.*

## 403 Santé et sécurité au travail

### 403.2 Identification des dangers, évaluation des risques et investigation des événements indésirables

|   |                                                      | ÉLÉMENTS EN PLACE                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | PREUVES / DOCUMENTS                                                                                                                                                                                      |
|---|------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| A | Identification des dangers et évaluation des risques | Inspections planifiées des lieux de travail. Analyses de risques. Enquêtes après incidents. Évaluation lors de changements opérationnels. Application de la hiérarchie des mesures de contrôle.                                                                                                                                                                                                   | Programme de prévention, politique SST, législation provinciale encadrée par la CNESST (LSST, RSST et autres textes de loi), procédure d'inspection SST, grille d'analyse de risques, rapports d'audits. |
|   | Compétence des personnes                             | Formation des membres des comités SST et de l'équipe SST. Accompagnement des opérations par l'équipe SST. Partie prenante syndicale = comptes à rendre.                                                                                                                                                                                                                                           | Critères à l'embauche (diplôme, expérience), appartenance à un ordre professionnel (CRHA, CRSP)                                                                                                          |
|   | Amélioration continue                                | Les constats d'inspection, les enquêtes, les audits et les recommandations des comités SST alimentent les plans d'action et la révision des programmes de prévention.                                                                                                                                                                                                                             | Procès-verbaux des comités SST, indicateurs SST (ex : suivi des taux d'accidents).                                                                                                                       |
| B | Déclaration des dangers et incidents                 | Signalement auprès du superviseur, du gestionnaire ou du conseiller SST; formulaire de déclaration; possibilité de déclaration par les représentants SST; suivi documenté des événements.                                                                                                                                                                                                         | Procédure de déclaration d'accident, formulaire d'incident, registre interne des événements.                                                                                                             |
|   | Protection contre les représailles                   | Politique de santé et sécurité, politique de harcèlement et de violence, engagement de la direction à favoriser le signalement sans représailles.                                                                                                                                                                                                                                                 | Politiques internes (violence et harcèlement) et programme de prévention, législation fédérale et provinciale.                                                                                           |
| C | Droit de refus et retrait d'un travail dangereux     | Procédure conforme aux exigences légales permettant au travailleur de cesser une tâche jugée dangereuse sans subir de représailles. L'équipe SST se rend sur place en cas de désaccord entre l'employeur et le travailleur, compte-rendu du positionnement de l'équipe SST (comprenant le RSS) sur le statut du refus de travail (fondé/ non-fondé) et des correctifs à implanter le cas échéant. | Programme de prévention, politique SST, formation des employés.                                                                                                                                          |
| D | Enquête sur les événements indésirables              | Enquête visant à déterminer les causes immédiates et fondamentales, identification des dangers, analyse des risques, détermination des mesures correctives selon la hiérarchie des contrôles, suivi des mesures correctives.                                                                                                                                                                      | Procédure d'enquête, formulaires d'enquête d'accident.                                                                                                                                                   |

#### 403.9 Accidents du travail

| 2026   ACCIDENTS DE TRAVAIL IDENTIFIÉS                                        | DONNÉES                                              |
|-------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|
| NOMBRE ET LE TAUX DE DÉCÈS À LA SUITE D'UN ACCIDENT DU TRAVAIL                | Aucun                                                |
| NOMBRE ET LE TAUX D'ACCIDENTS DU TRAVAIL AUX CONSÉQUENCES GRAVES (HORS DÉCÈS) | Nous n'avons pas ces données disponibles             |
| NOMBRE ET LE TAUX D'ACCIDENTS DU TRAVAIL ENREGISTRABLES                       | 86                                                   |
| PRINCIPAUX TYPES D'ACCIDENTS DU TRAVAIL                                       | Chutes, agression, faux mouvement, efforts excessifs |
| NOMBRE D'HEURES TRAVAILLÉES                                                   | App. 4 650 000 heures                                |

Modalité d'identification :

Nous avons une démarche de demande d'action préventive (DAP) et demande d'action corrective (DAC) par les employés pour aider à l'identification des risques dans leur milieu de travail. D'abord nous avons une procédure d'analyse des risques en quatre étapes pour l'identification des risques sur l'ensemble des sites :

- Identification des risques sur place et classement parmi six catégories de risque.
- Risques psychosociaux
- Risques biologiques
- Risques chimiques
- Risques physiques
- Risques ergonomiques
- Risques liés à la sécurité
- Autres risques (ex. procédural)
- Évaluation des risques en fonction d'une matrice d'évaluation du risque
- Correction des risques en fonction de diverses mesures.

Les mesures mises en place ou en cours visant à éliminer ces dangers et réduire les risques grâce à la hiérarchie des contrôles. Varie grandement en fonction du site. Souvent l'ajout de formation, d'EPI, modification de certaines tâches ou des ordres de poste sont requis.

#### 403.10 Maladies professionnelles

| 2026   MALADIES PROFESSIONNELLES IDENTIFIÉES             | DONNÉES                 |
|----------------------------------------------------------|-------------------------|
| NOMBRE DE DÉCÈS À LA SUITE D'UNE MALADIE PROFESSIONNELLE | Aucun                   |
| NOMBRE DE MALADIES PROFESSIONNELLES ENREGISTRABLES       | 1                       |
| PRINCIPAUX TYPES DE MALADIES PROFESSIONNELLES            | Surdité professionnelle |

Modalité d'identification : Elle est la même que pour le sous-thème 403.9 Accidents de travail.

## 404 Formation et éducation

| 2026                                                                                                                                                                                           | GENRE  |        | CATÉGORIE* |            |      |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|--------|------------|------------|------|
|                                                                                                                                                                                                | H      | F      | C          | P/<br>TECH | T    |
| LE NOMBRE MOYEN D'HEURES DE FORMATION QUE LES EMPLOYÉS DE L'ORGANISATION ONT SUIVIES AU COURS DE LA PÉRIODE DE REPORTING                                                                       | 35 (B) | 24 (B) | 23,4       | 32,2       | 11,1 |
| LE POURCENTAGE DU NOMBRE TOTAL D'EMPLOYÉS PAR GENRE ET PAR CATÉGORIE PROFESSIONNELLE AYANT BÉNÉFICIÉ D'UNE REVUE DE PERFORMANCE ET D'ÉVOLUTION DE CARRIÈRE AU COURS DE LA PÉRIODE DE REPORTING | 55%    | 45%    | 18,1%      | 81,9%      | ND   |

\* Les catégories sont : cadres, professionnel ou technique, terrain

Pour le personnel terrain, des améliorations pourraient être apportées afin de bonifier la disponibilité et le suivi des données aux fins d'analyse. Nous allons ajuster notre collecte d'information pour notre prochaine année financière.

Par ailleurs, toujours pour le personnel terrain, il n'y a pas de revue de performance annuelle. L'évaluation se fait en continu selon les circonstances. Les superviseurs ont pour responsabilité de donner une rétroaction constructive à leurs employés, qu'elle soit bonne ou mauvaise.

## 405 Diversité et égalité des chances

| 2026                                                                                                                                       |                          | GENRE |      | ÂGE      |             |          |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|-------|------|----------|-------------|----------|
|                                                                                                                                            |                          | H     | F    | ≤ 30 ANS | 30 À 50 ANS | ≥ 50 ANS |
| Le pourcentage d'individus présents dans les organes de gouvernance de l'organisation dans chacune des catégories de diversité suivantes : | Conseil d'administration | 73 %  | 27 % | –        | –           | 100 %    |
|                                                                                                                                            | Comité exécutif          | 80 %  | 20 % | 0 %      | 20 %        | 80 %     |
|                                                                                                                                            | Comité de gestion        | 76 %  | 24 % | 0 %      | 52 %        | 48 %     |
| Le pourcentage d'employés par catégorie professionnelle de l'organisation dans chacune des catégories de diversité suivantes :             | Cadre                    | 76 %  | 24 % | 0 %      | 55 %        | 45 %     |
|                                                                                                                                            | Professionnel/technique  | 51 %  | 49 % | 27 %     | 54 %        | 19 %     |
|                                                                                                                                            | Terrain                  | 83 %  | 17 % | 25 %     | 34 %        | 41 %     |

Les tableaux suivants (en anglais) montrent la représentativité de certains groupes parfois sous représentés dans les milieux de travail. Il importe de mentionner que les résultats doivent nécessairement être interprétés dans le contexte du domaine d'affaires. La sécurité a ses particularités et ses exigences. Toutefois, ceci ne doit pas réduire les efforts requis pour atteindre les standards identifiés par le gouvernement du Canada.



## Représentativité des groupes visés

|                            | REPRÉSENTATIVITÉ CHEZ CDQC (%) | DISPONIBILITÉ SUR LE MARCHÉ (%) | ÉCART (#) |
|----------------------------|--------------------------------|---------------------------------|-----------|
| AUTOCHTONES                | 0,4 %                          | 1,2 %                           | -30       |
| FEMMES                     | 18,5 %                         | 23 %                            | -152      |
| MINORITÉS VISIBLES         | 39,4 %                         | 36,9 %                          | +81       |
| PERSONNES AVEC UN HANDICAP | 1,1 %                          | 13,9 %                          | -429      |

## 413 Communautés locales

Pour ce standard, et considérant sa mission, CDQC a choisi de répondre à l'exigence 413.1 spécifiquement en fonction de ses employés vétérans et vétéranes et de leur famille. Par ailleurs, l'organisation documente également son accompagnement financier auprès de l'écosystème de soutien pour ce groupe.

|                                                                                                         | 2026  | 2027 | 2028 |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|------|------|
| POURCENTAGE DE VÉTÉRANS ET VÉTÉRANES OU DE MEMBRES DE LEUR FAMILLE AU SEIN DU PERSONNEL DE L'ENTREPRISE | 10.2% |      |      |
| SOUTIEN FINANCIER À L'ÉCOSYSTÈME DE SOUTIEN DES VÉTÉRANS ET VÉTÉRANES                                   | 51k\$ |      |      |

## 418 Confidentialité des données des clients

|                                                                                                                                                    | CATÉGORIE                                                                             | 2026 | 2027 | 2028 |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|------|------|------|
| LE NOMBRE TOTAL DE PLAINTES FONDÉES REÇUES CONCERNANT DES ATTEINTES À LA CONFIDENTIALITÉ DES DONNÉES DES CLIENTS, SELON LES CATÉGORIES SUIVANTES : | Plaintes provenant de parties prenantes externes fondées et reçues par l'organisation | 0    |      |      |
|                                                                                                                                                    | Plaintes provenant d'autorités de régulation                                          | N/A  |      |      |
| LE NOMBRE TOTAL DE FUITES, VOLS OU PERTES IDENTIFIÉS CONCERNANT DES DONNÉES DES CLIENTS.                                                           |                                                                                       | 0    |      |      |

## 205 Lutte contre la corruption

| 2026                                | NOMBRE | CAS AVÉRÉS | MESURES PRISES      |
|-------------------------------------|--------|------------|---------------------|
| CAS DE CORRUPTION ET MESURES PRISES | 0      | 0          | Aucune mesure prise |

406 Lutte contre la discrimination

Lors de la compilation des informations précisées dans l'élément d'information 406-1, l'organisation doit inclure les cas de discriminations motivés par l'origine ethnique, la couleur de peau, le genre, la religion, les opinions politiques, la nationalité ou l'origine sociale, d'après la définition de l'OIT, ou d'autres formes de discriminations pertinentes impliquant des parties prenantes internes et/ou externes dans le cadre de ses activités au cours de la période de reporting.

| 2026                                                                          | NOMBRE | CAS | MESURES PRISES                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|-------------------------------------------------------------------------------|--------|-----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| LE NOMBRE TOTAL DE CAS DE DISCRIMINATION AU COURS DE LA PÉRIODE DE REPORTING. | NA     | 6   | Les cas avérés font l'objet d'une enquête interne dans la vaste majorité des cas et dans certaines circonstances, des mandats sont donnés à l'externe. Les mesures prises varient selon chaque dossier, qui sont de nature confidentielle. Pour les fautifs, les mesures vont de la suspension au congédiement. |

Présentement, il nous est plus difficile de classifier les cas qui sont liés à de la discrimination parmi les différentes plaintes que nous recevons. Dans le futur, nous allons améliorer la collecte de nos données afin de mieux identifier les cas rapportés et les cas avérés.



# LA GOUVERNANCE ESG CHEZ COMMISSIONNAIRES DU QUÉBEC



# LA GOUVERNANCE ESG

## LA STRUCTURE DE GOUVERNANCE

La gouvernance des enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) fait partie intégrante de la gouvernance stratégique et organisationnelle des Commissionnaires du Québec. Elle permet d'intégrer les considérations ESG aux orientations stratégiques, à la gestion des risques, aux opérations et au processus décisionnel, tout en favorisant une culture d'amélioration continue et de transparence.

La démarche ESG repose sur une structure de gouvernance claire qui établit les responsabilités de chacune des instances impliquées. Le conseil d'administration est informé de la posture et des actions ESG à travers les interventions du chef de la direction lors de chacune de ses rencontres. La direction générale et le comité exécutif exercent le leadership de la démarche en assurant l'alignement de la stratégie ESG avec le plan stratégique de l'organisation. Ils approuvent les politiques ESG pertinentes et le plan d'action, veillent à la disponibilité des ressources nécessaires et reçoivent une reddition de comptes semestrielle sur l'évolution des indicateurs de performance.

Le Comité ESG agit comme instance de coordination. Il élabore la stratégie et la politique ESG, coordonne la mise en œuvre du plan d'action, assure le suivi des indicateurs et présente périodiquement les résultats à la direction générale et, au besoin, au conseil d'administration.

La réalisation des objectifs ESG repose également sur l'engagement des différentes directions de l'organisation, mais aussi du comité ESG. Chaque direction est responsable des objectifs et indicateurs relevant de son champ d'expertise, notamment en matière de ressources humaines, de finances, de performance organisationnelle, de technologies de l'information ou de gestion juridique. Cette responsabilisation permet une gestion rigoureuse des données et une reddition de comptes fondée sur des indicateurs mesurables.

L'ensemble des employés contribue également à la réussite de la démarche en appliquant les politiques et procédures en vigueur, en participant à la mise en œuvre des initiatives ESG et, lorsque requis, à la collecte des données nécessaires à la divulgation annuelle.

La gouvernance ESG des Commissionnaires du Québec s'appuie sur un ensemble cohérent de politiques internes couvrant les trois piliers ESG ainsi que sur des référentiels reconnus, notamment les normes ISO 9001, ISO 14001 et ISO 27001. L'organisation poursuit également sa réflexion quant à l'adoption de nouveaux référentiels, afin de renforcer sa démarche d'amélioration continue.

| INSTANCE                              | PRINCIPALES RESPONSABILITÉS                                                                                                                                      |
|---------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| CA                                    | Est informé des postures et actions ESG de l'organisation. Commente et suggère des orientations au besoin                                                        |
| DIRECTION GÉNÉRALE ET COMITÉ EXÉCUTIF | Approuve les politiques ESG, le plan d'action et les ressources nécessaires; assure le leadership de la démarche et suit les résultats.                          |
| COMITÉ ESG                            | Élabore la stratégie ESG, coordonne le plan d'action, suit les indicateurs et produit la reddition de comptes.                                                   |
| DIRECTIONS RESPONSABLES               | Réalisent les objectifs de leur secteur, assurent la qualité des données et suivent les indicateurs de performance et voient au déploiement des initiatives ESG. |
| EMPLOYÉS                              | Contribuent à la mise en œuvre des actions ESG et participent à la collecte des données lorsque requis.                                                          |

## NOS RISQUES ESG

Notre approche en matière d'identification et de gestion des risques ESG consiste à évaluer les différents risques, leurs impacts, leur probabilité et ensuite leur appliquer les contrôles existants. Les principaux risques résiduels font l'objet d'un suivi trimestriel par le comité ESG et selon les enjeux soulevés, peuvent être communiqués au comité exécutif et au chef de la direction. Les risques suivants sont ceux que l'organisation a identifiés, évalués et qui seront suivis en cours d'année.

| RISQUES                                                       | DESCRIPTION                                                                                                                                                              | IMPACTS                                                                                                                                                                                                                            | CONTRÔLES                                                                                                                                                                                                                                        |
|---------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>CYBERSÉCURITÉ</b>                                          | Risque que nos infrastructures, nos données ou toute autre information numérique fassent l'objet d'une cyberattaque.                                                     | Les impacts opérationnels et réputationnels peuvent être très importants. La probabilité de leur occurrence est élevée.                                                                                                            | La société dispose d'une équipe en cybersécurité, son personnel est régulièrement formé aux meilleures pratiques et usages. Elle considère avoir en place des contrôles adéquats, mais s'assure d'une vigilance constante.                       |
| <b>PÉNURIE DE MAIN-D'ŒUVRE ET RÉTENTION</b>                   | Risque que nous n'ayons pas accès au talent requis par nos opérations actuelles et futures et qu'il nous soit difficile de retenir ces ressources.                       | L'impact sur le développement d'affaires et la réalisation de mandats pourrait être majeur. La probabilité est grande pour certaines compétences.                                                                                  | Nous avons une équipe dédiée de recrutement et nous avons identifié les compétences clés requises actuellement et pour le futur. Nous sommes également un employeur dont les conditions sont les plus intéressantes dans l'industrie.            |
| <b>RÉPUTATION ET CONFIANCE DES CLIENTS</b>                    | Risque que nos clients cessent leur relation d'affaires avec Commissionnaires en raison d'une perte de confiance ou d'un événement qui aurait entaché sa réputation.     | La perte de contrat et la difficulté à en obtenir de nouveau auraient des impacts significatifs sur l'organisation. La probabilité est toutefois assez faible.                                                                     | Commissionnaires entretient une relation étroite avec ses clients. Par ailleurs, nos certifications ISO, par leurs obligations, constituent en quelque sorte des cautions, en particulier au niveau du service offert et perçu.                  |
| <b>FORMATION INSUFFISANTE DU PERSONNEL</b>                    | Risque que nos employés ne disposent pas des compétences et expertises nécessaires à la conduite de nos opérations et pour le développement futur de notre organisation. | Une formation insuffisante ou inadéquate a comme impact de réduire la satisfaction des clients et de ne pas favoriser la rétention de nos employés. Dans les deux cas, il pourrait y avoir des enjeux opérationnels significatifs. | Nous répondons aux exigences législatives année après année et nous avons développé une perspective des besoins de formation futurs pour notre domaine d'activités. Nous avons aussi un plan de développement en place pour notre personnel clé. |
| <b>RESPECT DES EXIGENCES RÉGLEMENTAIRES ET CONTRACTUELLES</b> | Risque que nos activités corporatives ou terrain ne respectent pas tant les exigences réglementaires, les standards obtenus, que les ententes contractuelles conclues.   | L'impact de ce risque pourrait aller jusqu'à la perte de contrat, de réputation, de permis et dans certains cas, occasionner des coûts financiers sous forme d'amende ou de litiges.                                               | L'organisation assure une vigie régulière. Elle dispose d'un service juridique interne qui rappelle nos obligations le cas échéant et valide les ententes contractuelles d'importance.                                                           |

# NOS THÈMES EN ACTION ET POUR LE FUTUR



# NOS THÈMES EN ACTION

## 1. EMPLOI ET ATTRACTION DES TALENTS

Chez Commissionnaires du Québec, notre capacité à remplir notre mission repose avant tout sur la qualité, l'engagement et le professionnalisme de nos employés. Nous privilégions une approche de gestion des talents qui vise autant l'attraction que la fidélisation, en offrant un environnement de travail stable, respectueux et porteur de sens. Notre réputation d'employeur responsable est intimement liée à notre mission sociale et à la confiance que nous accordent nos clients.

Notre stratégie combine des pratiques de recrutement adaptées à la diversité de nos activités, des conditions de travail compétitives, un accompagnement de proximité par les gestionnaires et des possibilités d'évolution professionnelle. Nous favorisons également le recrutement de personnes issues des Forces armées canadiennes, de la Gendarmerie royale du Canada, des corps policiers ainsi que d'autres candidats partageant nos valeurs de service, d'intégrité et de professionnalisme.

Concrètement, nous déployons des campagnes de recrutement ciblées, collaborons avec différents partenaires de l'emploi, favorisons la mobilité interne lorsque possible et assurons un suivi régulier des besoins de main-d'œuvre afin de maintenir un niveau de service élevé auprès de notre clientèle.

Pour le futur, nous souhaitons accroître notre présence à travers le Québec, mais aussi à travers de nouvelles clientèles. Les défis d'attraction et de rétention des talents sont particulièrement importants en régions. Nous avons plusieurs stratégies pour réussir ce développement de nos activités au cours des prochaines années.

## 2. SANTÉ, SÉCURITÉ ET BIEN-ÊTRE

La santé, la sécurité et le bien-être de nos employés constituent une responsabilité fondamentale de Commissionnaires du Québec. Compte tenu de la nature de nos activités, qui s'exercent dans des environnements variés et parfois sensibles, nous mettons en place une approche préventive fondée sur l'identification des risques, la sensibilisation, la formation et l'amélioration continue.

Nous encourageons une culture où chacun est appelé à contribuer à un milieu de travail sécuritaire, tant pour lui-même que pour ses collègues et les clients que nous servons. Les gestionnaires jouent un rôle actif dans la prévention des accidents, le suivi des incidents et l'application des bonnes pratiques en matière de santé et sécurité.

Nos actions comprennent notamment les formations obligatoires en santé et sécurité, l'évaluation des risques propres aux mandats, la disponibilité d'équipements adaptés, le suivi des événements SST, l'accompagnement des employés lors d'un retour au travail ainsi que diverses initiatives favorisant le bien-être physique et psychologique.

Dans l'avenir, CDQC désire poursuivre ses efforts pour réduire les taux de fréquence et de gravité SST pour son personnel. Nous souhaitons également que notre taux de cotisation CNESST soit toujours sous celui de notre groupe de référence.

## 3. FORMATION ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

L'excellence opérationnelle de Commissionnaires du Québec repose sur le développement continu des compétences de son personnel. Nous considérons la formation comme un levier essentiel pour assurer la qualité de nos services, répondre à l'évolution des besoins de nos clients et favoriser le développement professionnel de nos employés.

Notre approche vise à offrir des parcours de formation adaptés aux responsabilités exercées, tout en encourageant l'apprentissage continu et le partage des connaissances. Les gestionnaires soutiennent le développement des compétences en accompagnant les employés dans leur progression et en identifiant les besoins de perfectionnement.

Parmi les initiatives mises en œuvre figurent les formations obligatoires liées aux exigences réglementaires, les formations spécifiques aux contrats et aux clients, le perfectionnement des superviseurs et gestionnaires, les activités de mise à niveau ainsi que le développement de compétences en matière de leadership, de service à la clientèle, de technologies et de cybersécurité.

Pour les prochaines années, Commissionnaires du Québec souhaite rencontrer systématiquement ses cibles de formation, tant

pour son personnel terrain qu'administratif. En plus de développer les talents de nos gestionnaires les plus prometteurs, nous souhaitons aussi établir le portrait des compétences et expertises clés qui nous permettra de réussir notre transformation numérique.

## 4. DIVERSITÉ, ÉQUITÉ ET INCLUSION

Commissionnaires du Québec est convaincu qu'un milieu de travail inclusif et respectueux favorise l'engagement des employés, l'innovation et la qualité des services. Notre approche de gestion vise à offrir à chaque personne un environnement exempt de discrimination, où les différences sont reconnues comme une richesse et où chacun peut contribuer pleinement au succès collectif.

Notre mission sociale nous amène naturellement à promouvoir l'équité des chances et l'inclusion dans nos pratiques de recrutement, de gestion et de développement des talents. Nous nous assurons que les décisions relatives à l'emploi reposent sur les compétences, l'expérience et le mérite, dans le respect des lois applicables.

Concrètement, nous appliquons des politiques contre le harcèlement et la discrimination, favorisons des processus de recrutement équitables, soutenons l'intégration de personnes provenant de parcours diversifiés et encourageons un climat de travail fondé sur le respect, la collaboration et l'écoute.

Dans le futur, nous allons poursuivre nos efforts pour accroître la représentativité des genres dans notre organisation, ainsi que pour certains groupes marginalisés, en particulier les autochtones. Le prochain sondage fédéral sur la représentation des groupes sous représentés sur le marché du travail doit se dérouler en 2027 et nous souhaitons améliorer notre performance par rapport au résultat de 2024.

## 5. PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS ET CYBERSÉCURITÉ

La confiance de nos clients repose notamment sur notre capacité à protéger les renseignements qui nous sont confiés. Compte tenu de la nature des mandats réalisés par Commissionnaires du Québec, la protection des renseignements personnels, la sécurité de l'information et la cybersécurité occupent une place importante dans notre gouvernance, en plus d'être une obligation législative au Québec.

Notre approche combine des mesures organisationnelles, technologiques et humaines afin de prévenir les incidents, limiter les risques et assurer la conformité aux exigences légales et contractuelles. La sensibilisation des employés constitue un élément central de cette démarche, puisque la sécurité de l'information est une responsabilité partagée. Nous avons de plus nommé un responsable de l'intégrité et de l'utilisation des renseignements personnels dans notre organisation.

Nos pratiques comprennent notamment l'application de politiques de sécurité de l'information, des contrôles d'accès adaptés aux fonctions, la protection des infrastructures technologiques, la formation des employés sur les bonnes pratiques en cybersécurité, la gestion des incidents ainsi que la révision périodique de nos mécanismes de contrôle et de protection. Rappelons que nous sommes certifiés ISO 27001.

À l'avenir, notre intention est de continuer nos efforts pour rencontrer nos obligations législatives (la loi 25), mais aussi maintenir notre certification ISO 27001 sur la sécurité de l'information.

## 6. ÉTHIQUE, INTÉGRITÉ ET CONFORMITÉ

L'intégrité constitue l'une des valeurs fondamentales de Commissionnaires du Québec et guide l'ensemble de nos décisions et de nos relations avec les employés, les clients, les partenaires et les collectivités. Nous nous engageons à exercer nos activités avec transparence, impartialité et professionnalisme, dans le respect des lois, des règlements et des normes applicables.

Notre approche de gestion repose sur des attentes claires en matière de comportement éthique, une responsabilisation de tous les employés et une gouvernance favorisant la reddition de comptes. Nous cherchons à prévenir les conflits d'intérêts, la fraude, la

corruption et tout comportement susceptible de porter atteinte à notre réputation ou à celle de nos clients.

Nos actions comprennent notamment l'application d'un code d'éthique, la sensibilisation des employés aux obligations déontologiques, le respect des exigences contractuelles et réglementaires, des mécanismes permettant de signaler des situations préoccupantes ainsi qu'un suivi rigoureux des enjeux de conformité.

Pour ce thème, les prochaines années devraient voir CDQC s'assurer de maintenir ses diverses certifications. Pour l'organisation, elles sont une forme d'engagement de notre part envers nos clients, et les enjeux qui nous préoccupent. Nous voulons aussi évaluer la possibilité d'en ajouter de nouvelles. Sur le plan de l'intégrité et de l'éthique, nous allons nous assurer que nos employés connaissent et s'appuient sur nos valeurs et sur le code de conduite.

## 7. MISSION SOCIALE ET IMPACT COMMUNAUTAIRE

Depuis sa création, Commissionnaires du Québec poursuit une mission qui dépasse la prestation de services. Nous cherchons à générer des retombées positives pour la société en offrant des emplois de qualité, en valorisant l'expérience des anciens militaires, des vétérans, des anciens policiers et d'autres personnes souhaitant mettre leurs compétences au service de la collectivité.

Notre approche consiste à conjuguer performance opérationnelle et création de valeur sociale. Nous entretenons des relations durables avec nos partenaires, soutenons différentes initiatives communautaires propres à cet écosystème et contribuons à renforcer la sécurité des organisations et des citoyens grâce à notre expertise.

Concrètement, nous favorisons l'intégration professionnelle de personnes possédant une riche expérience de service, collaborons avec plusieurs organismes et partenaires institutionnels, soutenons des initiatives d'intérêt collectif et réinvestissons les bénéfices de nos activités dans la poursuite de notre mission et le développement de nos services.

Pour les prochaines années, notre objectif est de rehausser le soutien que nous offrons à l'écosystème des vétérans et vétéranes des forces armées canadiennes. Notre succès financier permettra d'augmenter nos contributions qui, nous l'espérons, auront un impact important sur cette clientèle.

## 8. GESTION ENVIRONNEMENTALE

Commissionnaires du Québec reconnaît sa responsabilité de réduire l'empreinte environnementale de ses activités tout en maintenant des services de qualité auprès de ses clients. Bien que notre secteur d'activité présente une empreinte environnementale relativement limitée comparativement à des secteurs industriels, nous privilégions une approche d'amélioration continue visant une utilisation plus efficiente des ressources.

Nos principaux enjeux environnementaux concernent les émissions de gaz à effet de serre associées à notre flotte de véhicules et aux déplacements professionnels, incluant le transport des employés de leur lieu de résidence à leur lieu de travail ainsi que la gestion responsable des ressources matérielles.

Afin de réduire notre impact, nous suivons progressivement nos émissions de GES, encourageons l'optimisation des déplacements, modernisons graduellement notre flotte lorsque les occasions se présentent, favorisons les pratiques de dématérialisation, améliorons l'efficacité énergétique de nos installations et intégrons les considérations environnementales dans nos décisions d'approvisionnement lorsque cela est pertinent.

# CONCLUSION

Le présent rapport témoigne de la volonté de CDQC de structurer sa démarche ESG autour des enjeux qui sont les plus significatifs pour son organisation et ses parties prenantes. Il présente les progrès accomplis en 2025-2026, mais également les défis qui demeurent. Pour CDQC, la responsabilité environnementale, sociale et de gouvernance ne constitue pas un exercice distinct de ses activités : elle s'inscrit dans sa mission, dans ses décisions et dans la manière dont elle protège les personnes, les biens et les collectivités.

La nature de nos activités place l'humain au cœur de notre démarche. Notre capacité à attirer, à former et à fidéliser des personnes compétentes, tout en leur offrant un environnement de travail sain, sécuritaire, inclusif et respectueux, demeure une priorité. Nous souhaitons poursuivre le développement de parcours de formation adaptés aux besoins émergents du secteur, renforcer nos pratiques de prévention et de soutien au bien-être, et mieux mesurer l'expérience, la mobilisation et le développement professionnel de notre personnel.

Notre mission sociale continuera également de guider nos actions. Nous voulons accroître et mieux documenter les retombées de nos initiatives auprès des vétérans, des réservistes et des autres clientèles liées à notre mission. Au cours des prochaines années, notre ambition sera de nous doter d'indicateurs permettant de mesurer plus précisément notre contribution à l'intégration socio-professionnelle, au maintien en emploi et au développement des compétences, ainsi que notre impact dans les communautés où nous sommes présents.

Sur le plan environnemental, notre bilan des émissions de gaz à effet de serre et notre certification ISO 14001 nous procurent des assises solides pour passer progressivement de la mesure à la réduction. Nos efforts porteront notamment sur l'optimisation de la flotte, la diminution de la consommation de carburant, la mobilité durable et la gestion responsable du cycle de vie de nos uniformes et de nos équipements. Nous souhaitons également préciser nos cibles de réduction, en suivre annuellement la progression et intégrer davantage les considérations climatiques à nos décisions d'investissement et d'approvisionnement.

L'évolution rapide des technologies de sécurité offre par ailleurs des possibilités importantes d'améliorer la qualité et l'efficacité de nos services. Cette transformation devra toutefois s'accompagner d'une gouvernance rigoureuse des données, d'une protection accrue des renseignements et du renforcement continu de notre cybersécurité. Notre ambition est de développer une approche de sécurité augmentée qui conjugue l'expertise humaine et l'innovation technologique.

Les prochaines années seront donc consacrées à consolider nos acquis, à améliorer la qualité de nos données et à traduire progressivement nos ambitions en objectifs mesurables. Nous savons qu'une démarche ESG crédible repose sur la transparence, la continuité et la capacité de reconnaître autant les progrès réalisés que le chemin restant à parcourir.



# ANNEXE LE GLOBAL REPORTING INDEX (GRI)

An abstract geometric design consisting of numerous thin, light-colored lines radiating from a central point on the right side of the page, creating a fan-like effect across the dark blue background.

# ANNEXE · INDEX GRI

CDQC prépare son rapport annuel ESG en faisant référence aux normes du Global Reporting Initiative (GRI), la version 2021 en particulier. Les renseignements divulgués émanent de l'ensemble des activités et bureaux de l'organisation, à moins de note à l'effet contraire. La période couverte s'étend du 1er avril 2025 au 31 mars 2026.

Il importe de mentionner que le présent rapport ESG ne contient pas l'ensemble des informations requises selon les normes GRI. Dans la section « Référence », plus bas, nous renvoyons le lecteur à la source de renseignements la plus pertinente et appropriée pour chacune des obligations de divulgations. Lorsque l'information n'existe pas ou si elle n'est pas disponible publiquement, nous l'exprimons dans la section « Notes ». En vertu de son statut d'organisme à but non lucratif privé, CDQC n'a pas l'obligation de produire un rapport annuel de gestion.

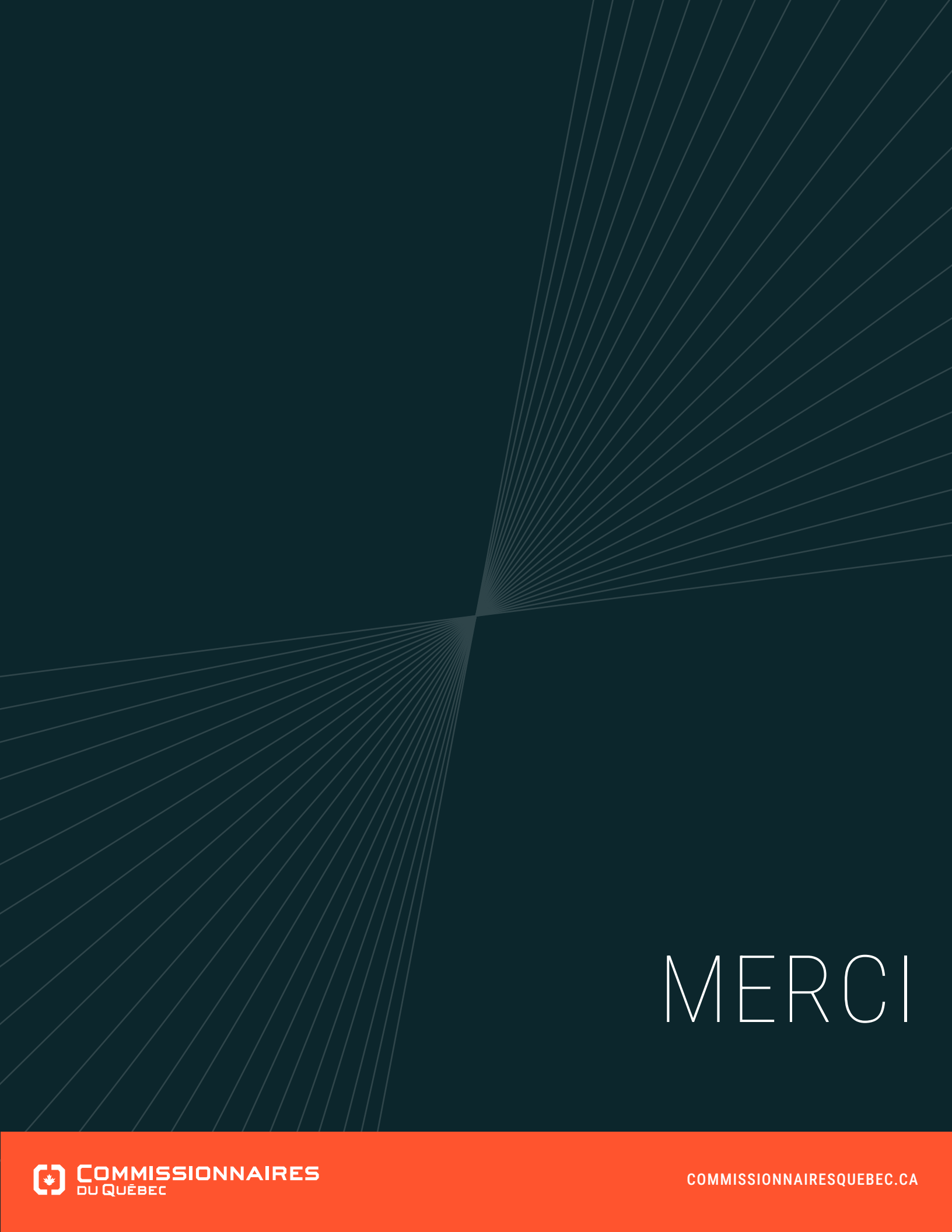
| Standard GRI                 | Divuligation                                                           | Référence                                                | Notes                                                                                                                                                                                                       |
|------------------------------|------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| GRI 2 informations générales | <b>1. L'organisation et ses pratiques de reporting</b>                 |                                                          |                                                                                                                                                                                                             |
|                              | 2.1 Détails de l'organisation                                          | <a href="#">Registre des entreprises du Québec</a>       | CDQC opère au Canada, essentiellement au Québec                                                                                                                                                             |
|                              | 2.2 Entités incluses dans le reporting de durabilité de l'organisation |                                                          | Les activités globales de CDQC, mais en particulier ses bureaux de Montréal et Québec. Le rapport n'inclut pas les activités de IK9.                                                                        |
|                              | 2.3 Période, fréquence et point de contact du reporting                | Rapport ESG p. 5                                         |                                                                                                                                                                                                             |
|                              | 2.4 Reformulations d'informations                                      |                                                          | Étant donné que nous produisons notre rapport pour la 1re fois, il n'y a pas eu de reformulation.                                                                                                           |
|                              | 2.5 Assurance externe                                                  | Rapport d'audit 9001, 14001 et 27001                     | Il n'y a pas d'assurance externe pour ce rapport. Toutefois, les rapports de certification et d'audits sont disponibles sur demande et après analyse de la requête, mais ne sont pas disponibles au public. |
| GRI 2 informations générales | <b>2. Activités et travailleurs</b>                                    |                                                          |                                                                                                                                                                                                             |
|                              | 2.6 Activités, chaîne de valeur et autres relations d'affaires         | <a href="#">Site Internet Commissionnaires du Québec</a> |                                                                                                                                                                                                             |
|                              | 2.7 Employés                                                           | Rapport ESG p. 5                                         | Le nombre d'employés fluctue selon le gain ou la perte de contrats.                                                                                                                                         |



| Standard GRI | Divulgestion                                                                                     | Référence                                          | Notes                                                                                                                                                                                |
|--------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|              | <b>3. Gouvernance</b>                                                                            |                                                    |                                                                                                                                                                                      |
|              | 2.9 Structure et composition de la gouvernance                                                   | Rapport ESG p. 13                                  | Le résumé émane d'une directive (#01) du conseil d'administration, qui n'est pas publique.                                                                                           |
|              | 2.10 Nomination et sélection des membres de l'organe de gouvernance le plus élevé                | Rapport ESG p. 13                                  | Les règlements généraux contiennent le processus de recrutement des gouverneurs et administrateurs. Ils ne sont pas disponibles au public.                                           |
|              | 2.11 Présidence de l'organe de gouvernance le plus élevé                                         | <a href="#">Registre des entreprises du Québec</a> | Le Président du conseil d'administration n'est pas un cadre supérieur de l'organisation. Le chef de la direction assure toutes les responsabilités en matière d'ESG.                 |
|              | 2.12 Rôle de l'organe de gouvernance le plus élevé dans la supervision de la gestion des impacts | Rapport ESG p. 14                                  |                                                                                                                                                                                      |
|              | 2.13 Délégation de la responsabilité de la gestion des impacts                                   | Rapport ESG pp. 14 et 24-25                        | La charte du Comité ESG est également disponible, mais elle n'est pas publique.                                                                                                      |
|              | 2.14 Rôle de l'organe de gouvernance le plus élevé dans le reporting de durabilité               | Rapport ESG pp.14                                  | La charte du Comité ESG est également disponible sur demande.                                                                                                                        |
|              | 2.15 Conflits d'intérêts                                                                         | Rapport ESG p.14                                   | Il existe un code de conduite pour les administrateurs et pour les employés. Ainsi qu'une politique régissant les conflits d'intérêts. Toutefois, ces documents ne sont pas publics. |
|              | 2.16 Communication des préoccupations majeures                                                   |                                                    | Les préoccupations majeures sont étroitement associées aux risques ESG et sont communiquées à intervalle par le chef de la direction financière.                                     |
|              | 2.17 Connaissance partagée de l'organe de gouvernance le plus élevé                              |                                                    | Le comité ESG est l'organe qui assure la communication de la posture ESG                                                                                                             |
|              | 2.18 Évaluation de la performance de l'organe de gouvernance le plus élevé                       |                                                    | Le conseil d'administration voit à son autoévaluation annuelle. Les résultats sont discutés au conseil du printemps. Cette information n'est pas divulguée ni publique.              |
|              | 2.19 Politiques de rémunération                                                                  |                                                    | Il existe une politique de rémunération fixe et variable (en cours d'élaboration), toutefois cette information n'est pas disponible au public.                                       |



| Standard GRI                                | Divulgateion                                                                                                                    | Référence             | Notes                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|---------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| GRI 403 Santé et sécurité au travail        | 403.1 Système de gestion de la santé et de la sécurité au travail                                                               | Rapport ESG pp. 17-20 | Opérant au Québec, CDQC est assujéti aux règles de la CNESST. Cette couverture en matière de SST s'applique à l'ensemble des travailleurs de l'organisation, peu importe leur lieu de travail. Par ailleurs, le personnel administratif dispose d'une assurance salaire en cas d'incapacité prolongée.                                                                                                                                                    |
|                                             | 403.2 Identification des dangers, évaluation des risques et investigation des événements indésirables                           | Rapport ESG pp. 17-18 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|                                             | 403.3 Services de santé au travail                                                                                              | Rapport ESG pp. 17-18 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|                                             | 403.9 Accidents du travail                                                                                                      | Rapport ESG pp. 18-19 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|                                             | 403.10 Maladies professionnelles                                                                                                | Rapport ESG p.19      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| GRI 404 Formation et éducation              | 404.1 Nombre moyen d'heures de formation par an par employé                                                                     | Rapport ESG p. 20     | CDQC dispose d'une politique de formation (POL 106 Formation) pour son personnel en plus d'avoir des obligations de formation en vertu de la législation québécoise.                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|                                             | 404.3 Pourcentage d'employés bénéficiant de revues de performance et d'évolution de carrière                                    |                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| GRI 405 Diversité et égalité des chances    | 405.1 Diversité des organes de gouvernance et des employés                                                                      | Rapport ESG pp.20-22  | CDQC a mis en place une politique EDI depuis 2024. Elle est complétée par une politique sur le harcèlement et l'incivilité.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|                                             | 405.2 Ratio du salaire de base et de la rémunération des femmes et des hommes                                                   |                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| GRI 413 Communautés locales                 | 413.1 Activités impliquant la communauté locale, évaluation des impacts et programmes de développement                          | Rapport ESG p.23      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|                                             | 413.2 Activités générant des impacts négatifs substantiels, réels ou potentiels sur les communautés locales                     |                       | Selon les informations disponibles, nous ne disposons pas de renseignements nous permettant de documenter adéquatement les impacts négatifs de nos activités auprès des communautés en général et des vétérans et vétérans en particulier.                                                                                                                                                                                                                |
| <b>Gouvernance</b>                          |                                                                                                                                 |                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| GRI 406 Lutte contre la discrimination      | 406.1 Cas de discrimination et mesures correctives prises                                                                       | Rapport ESG p.24      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| GRI 418 Confidentialité des données clients | 418.1 Plaintes fondées relatives à l'atteinte à la confidentialité des données des clients et aux pertes de données des clients | Rapport ESG p. 22     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| GRI 205 Lutte contre la corruption          | 205.1 Activités évaluées en termes de risque lié à la corruption                                                                | Rapport ESG p.24      | CDQC dispose d'un code d'éthique et de politiques sur les conflits d'intérêts. Toutefois, elle n'a pas fait d'évaluation exhaustive des risques liés à la corruption en particulier. Par ailleurs, l'organisation n'a pas communiqué ou formé son personnel en fonction de ses valeurs et/ou de son code d'éthique. Elle souhaite également obliger ses employés à signer annuellement le code de conduite de l'organisation. Ceci est à mettre en place. |
|                                             | 205.2 Communication et formation relatives aux politiques et procédures de lutte contre la corruption                           |                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|                                             | 205.3 Cas avérés de corruption et mesures prises                                                                                | Rapport ESG p.24      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |

The background of the page features a dark teal color with a complex geometric pattern. A central point from which numerous thin, light-colored lines radiate outwards, creating a starburst or sunburst effect. These lines are more densely packed in some areas and more sparse in others, creating a sense of depth and movement.

# MERCI