

# Rapport ESG 2025



Publié le 2 février 2026

Préparé par Dunin

## Mot du comité ESG



Depuis notre premier rapport Environnement, Social, Gouvernance (ESG) en 2024, notre équipe s'est engagée à faire évoluer cette démarche vers un véritable levier de transformation organisationnelle. En 2025, nous avons franchi une étape importante en déployant plusieurs initiatives structurantes, tout en identifiant des chantiers clés pour les mois à venir.

Sur le plan environnemental, un comité vert est désormais actif et a permis la réalisation d'une multitude de projets dévoilés dans ce rapport. Sur le plan social et de gouvernance, les données de notre sondage interne orientent désormais notre réflexion sur la personnalisation de l'expérience employé et la gestion des talents. Enfin, nous croyons que notre responsabilité dépasse les murs de l'entreprise : en privilégiant l'approvisionnement local et les partenariats communautaires, nous affirmons notre engagement envers une économie locale forte et alignée avec nos valeurs. Ce rapport 2025 met en lumière les avancées réalisées et trace les prochaines étapes, tout en plaçant toujours l'humain, l'innovation et la durabilité au cœur de notre engagement collectif.

« En espérant que la lecture de notre rapport vous inspirera à amorcer votre propre transformation durable. »

— Comité ESG



## Mot du président



C'est avec beaucoup d'enthousiasme que je vous présente notre deuxième rapport ESG. Enthousiasme, d'abord, parce qu'il a été entièrement préparé par mes collègues de travail, témoignant ainsi de l'implication et de la force de notre équipe. Enthousiasme, ensuite, en raison de l'importance des engagements présentés ici, qui s'ajoutent aux mesures déjà en place.

Nous poursuivons la réduction de notre empreinte carbone tout en travaillant à l'élaboration d'un projet rassembleur : transformer la ruelle attenante à nos bureaux en un espace vert. Sur le plan social, en plus de continuer à soutenir les organismes communautaires de l'Estrie, nous visons à créer un environnement inclusif pour les femmes, tout en améliorant la santé physique et psychologique de nos employés. Au niveau de la gouvernance, nous structurerons et investirons dans la formation de notre équipe afin de bonifier davantage notre modèle d'entreprise libérée. Enfin, dans un contexte politique incertain, je suis fier de m'investir dans une entreprise qui protège l'environnement et qui prône l'équité envers l'ensemble de ses employés ainsi qu'envers la société en général.

**Serge Dumoulin**  
— Président



# Table des matières

- 5 Notre raison d’être
  - 6 Notre stratégie ESG
  - 7 Objectifs ESG 2024
  - 8 Objectifs ESG 2025
- 

- 10 Nos considérations environnementales
  - 13 Réduire les déplacements automobiles
  - 14 Réduire notre consommation d'énergie
  - 15 Évaluer le potentiel d'aménagement d'une ruelle verte
- 

- 17 Enquête de satisfaction
  - 21 Encourager la pratique régulière d’activités physiques
  - 22 Outiller les employés pour maintenir leur équilibre de vie
  - 24 Rendre le milieu de travail plus inclusif pour les femmes
  - 25 Volet communautaire du pilier social
- 

- 29 Notre démarche de gouvernance
  - 33 Structurer et formaliser la fonction formation
  - 37 Suivi et indicateurs de performance
- 

- 40 Perspectives
- 41 Conclusion

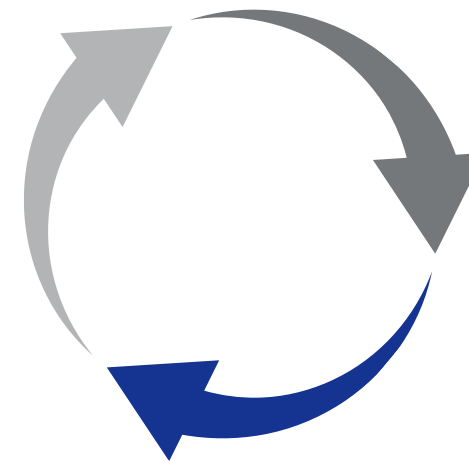


## Notre raison d'être

Chez Dunin, nous croyons fermement que chaque personne mérite de réaliser son plein potentiel. Cette conviction guide toutes nos actions et constitue le moteur de notre engagement quotidien.

### Pour nos clients

Nous développons des systèmes intelligents qui libèrent les gens des tâches répétitives et aliénantes, leur permettant de se concentrer sur ce qui compte vraiment et de révéler leur véritable potentiel. Cette raison d'être transcende notre activité technologique et donne du sens à chaque innovation que nous créons.



### Pour nos employés

Nous avons créé un environnement de travail libéré où chaque collaborateur peut s'épanouir pleinement. Grâce à notre approche en holacratie, à notre système de rôles et à nos mécanismes de délégation, chacun peut définir son périmètre de responsabilité et contribuer pleinement selon ses forces.

### Pour la société

Nous contribuons à une société plus inclusive en offrant des opportunités d'emploi aux personnes sous-représentées, qu'il s'agisse de minorités visibles, de personnes autistes ou de talents non reconnus par les parcours traditionnels. Nous nous associons également à des organismes partageant nos valeurs, comme le Journal de rue de l'Estrie et Moisson Estrie, entre autres.

## Notre stratégie ESG

### Vision

Chez Dunin, notre vision ESG s'articule autour d'un avenir où technologie et développement durable évoluent en symbiose. Nous aspirons à devenir un leader dans la création de solutions technologiques qui transforment les méthodes de travail tout en protégeant l'environnement et favorisant l'épanouissement de nos partenaires. À cet égard, nos priorités incluent la réduction de notre empreinte environnementale, le développement d'un environnement de travail épanouissant pour nos collaborateurs et l'adoption de pratiques de gouvernance transparentes et intègres. En développant des technologies qui libèrent le potentiel humain et en adoptant des pratiques respectueuses de l'environnement, nous contribuons à un avenir durable.

### Mission

Notre mission ESG consiste à transformer nos engagements en actions concrètes en s'appuyant sur trois piliers :

**Environnement** : Réduire notre empreinte écologique en optimisant notre consommation d'énergie, en minimisant nos déchets et en privilégiant les sources locales et responsables.

**Social** : Cultiver un milieu de travail inclusif et épanouissant où chaque collaborateur est valorisé. Soutenir le développement professionnel, promouvoir la diversité et étendre notre impact positif aux communautés.

**Gouvernance** : Adopter des pratiques exemplaires fondées sur l'éthique, la transparence et la responsabilité, afin de créer une valeur durable pour l'ensemble de nos parties prenantes, d'assurer la protection rigoureuse des données et de faire évoluer continuellement nos pratiques.



## L'ESG au cœur de nos opérations

L'année 2024 a marqué un tournant décisif pour l'entreprise avec le lancement de nos premières initiatives ESG structurées.

En 2025, ces initiatives sont désormais pleinement intégrées à notre fonctionnement quotidien et génèrent des impacts mesurables sur l'ensemble de nos opérations.

De la création de notre comité vert à l'adoption de politiques de bien-être pour nos employés, en incluant des pratiques d'approvisionnement responsable, chacune de nos initiatives contribue aujourd'hui à façonner notre culture d'entreprise.

Le présent rapport fait le point sur l'atteinte de nos objectifs ESG 2024 et présente les résultats obtenus pour chacun de nos indicateurs de performance. Il s'inscrit également dans une démarche d'amélioration continue en présentant nos objectifs pour 2025.

## Objectifs 2024

### Environnemental

---

- ✓ Mettre en place un comité vert
- ✓ Réduire notre impact environnemental

### Social

---

- ✓ Promouvoir le mieux-être
- ✓ Favoriser l'équilibre travail-vie personnelle

### Gouvernance

---

- ✓ Développer une gestion de carrière axée sur l'humain

# Objectifs ESG 2025 : Phase de consolidation

À la suite de la phase d’initiation menée en 2024, l’année 2025 marque une étape de consolidation de notre démarche ESG. Nos objectifs visent à structurer et à intégrer durablement les initiatives déjà mises en place, tout en définissant de nouveaux objectifs pour poursuivre notre progression et renforcer les bénéfices pour tous. Voici notre plan d'action pour l'année à venir :

Volet	Objectifs 2025
Environnemental	<ul style="list-style-type: none"><li>• Réduire les déplacements automobiles</li><li>• Réduire notre consommation d'énergie</li><li>• Évaluer le potentiel d'aménagement d'une ruelle verte</li></ul>
Social	<ul style="list-style-type: none"><li>• Santé physique : Encourager la pratique régulière d’activités physiques</li><li>• Santé psychologique : Outiller les employés pour maintenir leur équilibre de vie</li><li>• Rendre le milieu de travail plus inclusif pour les femmes</li></ul>
Gouvernance	<ul style="list-style-type: none"><li>• Structurer et formaliser la fonction formation</li></ul>





## Environnement

À ce jour, nous franchissons une étape clé dans la mise en œuvre de notre engagement environnemental. Après avoir structuré notre politique écologique en 2024, nous avons défini des objectifs clairs et des actions concrètes pour la renforcer. Notre stratégie environnementale repose désormais sur des priorités telles que la gestion des matières résiduelles et la promotion de l'approvisionnement local.

Pour y parvenir, nous comptons sur une mobilisation collective animée par notre comité vert, qui nous aide à identifier des solutions adaptées à notre contexte. L'engagement et la sensibilisation de notre équipe demeurent au cœur de cette dynamique, afin que chaque initiative s'intègre dans une vision globale, cohérente et harmonieuse.

## Nos considérations environnementales

Les critères environnementaux permettent d'évaluer la manière dont une entreprise maîtrise et réduit ses impacts sur l'environnement. Ils englobent plusieurs dimensions, notamment la gestion des déchets, la consommation énergétique, les émissions de gaz à effet de serre et la gestion responsable de l'eau. À travers ces indicateurs, nous cherchons à mesurer concrètement notre performance environnementale et à identifier les leviers d'amélioration. Cette approche nous permet d'intégrer des pratiques plus durables dans nos opérations quotidiennes, tout en contribuant activement à la protection des ressources naturelles et à la lutte contre les changements climatiques.

## Comité vert : bilan 2024

Depuis sa création cette année, notre comité vert s'est réuni mensuellement et a réalisé des avancées significatives. Le comité s'est approprié la démarche d'*Ici on recycle* +<sup>1</sup> pour bâtir notre gestion des matières résiduelles. Cette initiative structure nos efforts pour améliorer nos pratiques de recyclage, de réutilisation et de compostage au sein de l'organisation. Nous avons également instauré des pratiques visant à éliminer le plastique, en fournissant à nos équipes des accessoires de cuisine réutilisables pour ancrer des habitudes écoresponsables. Ce même comité assure non seulement le suivi des mesures en place, mais pilote également divers projets afin de saisir les opportunités d'amélioration et de concrétiser de nouvelles mesures environnementales.

---

<sup>1</sup> Programme « Ici on recycle + », RECYC-QUÉBEC, <https://www.recyc-quebec.gouv.qc.ca/entreprises-organismes/performer/programme-ici-on-recycle-plus/>



## Privilégier l'approvisionnement de proximité

Notre engagement envers l'approvisionnement local s'est concrétisé par l'élaboration d'une politique et d'un guide d'achat qui orientent désormais nos décisions d'approvisionnement. En 2024, nous nous étions fixé comme objectif d'atteindre 70 % d'achats locaux. Non seulement avons-nous dépassé cet objectif, mais nous avons atteint un résultat remarquable de 97 % d'approvisionnement local. Nous privilégions désormais les fournisseurs de proximité et œuvrons à établir des relations avec des entreprises qui partagent ces mêmes valeurs. De plus, lors de nos rencontres d'équipe avec repas fourni, nous privilégions les entreprises qui reprennent nos plats réutilisables pour y transporter la nourriture à nos locaux.

### Résultats quantitatifs

- 97 % des achats proviennent de fournisseurs locaux

## Gestion des matières résiduelles

Dans le cadre de notre démarche de certification *Ici on recycle +*, le comité s'est doté d'une démarche structurée pour optimiser nos pratiques de tri, évaluer nos sources d'émissions de gaz à effet de serre et définir des objectifs. Les résultats sont déjà tangibles : amélioration notable du tri à la source, diminution significative des déchets destinés à l'enfouissement et sensibilisation accrue de nos équipes aux répercussions environnementales de leurs habitudes quotidiennes. C'est en poursuivant nos efforts que nous atteindrons les exigences de cette certification au cours de la prochaine année.

## Lutte contre la pollution plastique

Dunin a formalisé sa politique de gestion de l'eau en privilégiant les verres et bouteilles réutilisables. L'entreprise a fourni à chaque employé une bouteille réutilisable à l'effigie de l'entreprise et a interdit l'utilisation de bouteilles en plastique à usage unique. L'eau potable provient exclusivement du réseau municipal de Sherbrooke, éliminant ainsi le recours aux contenants jetables. Depuis l'implantation de cette politique, nous avons constaté une réduction majeure des bouteilles d'eau en plastique dans nos locaux, jusqu'à leur élimination. Notre souhait : que cette habitude durable s'étende au-delà des murs de l'entreprise et inspire nos employés dans leur vie personnelle.





## Objectif 2025 : Réduire les déplacements automobiles

Fort des aménagements mis en place à ce jour — stationnement sécurisé pour vélos, douches et espaces de repos — Dunin poursuit sa démarche en faveur de la mobilité durable. En 2025, l'entreprise se concentre sur la réduction des déplacements automobiles en structurant son offre de transport alternatif et en mesurant son adoption.

### Actions déployées

Un projet pilote a été lancé de juillet 2025 à janvier 2026, offrant aux employés des cartes rechargeables pour utiliser les services de la Société de transport de Sherbrooke (STS). Cette initiative vise à faciliter la transition vers le transport en commun et à diminuer l'utilisation de la voiture individuelle pour les trajets domicile-travail. Parallèlement, une révision complète de l'offre de mobilité disponible à Sherbrooke a été effectuée, incluant le transport en commun (STS), le vélo-partage (Bixie), le covoiturage, la marche et le vélo personnel. Cette analyse permettra d'orienter les futures initiatives et d'adapter notre soutien aux besoins des employés. Ces mesures s'inscrivent dans notre stratégie de réduction de l'empreinte carbone liée aux déplacements professionnels.



## Objectif 2025 : Réduire notre consommation d'énergie

Dans le cadre de notre engagement à améliorer l'efficacité énergétique de nos installations, Dunin souhaite entreprendre un diagnostic complet de ses locaux. Cette démarche est d'autant plus cruciale que notre consommation énergétique représente non seulement un coût opérationnel important, mais surtout un impact environnemental considérable. Chaque kilowattheure consommé a un impact sur l'environnement. En identifiant les pertes d'énergie et en agissant sur les priorités, nous faisons évoluer nos espaces de travail afin de réduire notre empreinte carbone et d'intégrer des solutions énergétiques durables.

### Actions déployées

- Diagnostic approfondi des systèmes de chauffage, ventilation, isolation et éclairage pour détecter les inefficacités.
- Élaboration d'un plan de travaux priorisés, basé sur le meilleur rapport coût-bénéfice en matière de réduction de consommation et d'émissions de GES.
- Recherche d'opportunités de financement.
- Intégration des opportunités de financement pour préparer la mise en œuvre future.

Cette phase de planification vise à réduire notre empreinte environnementale et à optimiser nos coûts opérationnels à long terme.

## Objectif 2025 : Évaluer le potentiel d'aménagement d'une ruelle verte

Dunin souhaite transformer son stationnement en un espace vert, contribuant ainsi à la biodiversité urbaine. Actuellement, cet espace est entièrement recouvert de béton et de brique, ce qui limite sa capacité à absorber l'eau et à tempérer la chaleur. Optimiser ce stationnement pour faire une zone naturelle permettrait de réduire l'impact des îlots de chaleur urbains et d'offrir une utilisation plus intelligente et durable de cette surface aujourd'hui sous-exploitée. Nous souhaitons également solliciter les talents d'un ou de plusieurs artistes locaux pour réaliser une fresque sur la façade de notre bâtiment, ajoutant une dimension culturelle et esthétique à cet aménagement.



### Actions déployées

Un diagnostic initial sera réalisé pour évaluer la faisabilité du projet et identifier les besoins en aménagement. L'entreprise établira ensuite des partenariats avec divers acteurs locaux, incluant des organismes de développement économique, des experts en revégétalisation, des artistes locaux et les commerces avoisinants. Ces collaborations permettront de mobiliser l'expertise technique, le financement et l'acceptation sociale nécessaires à la réalisation du projet. Cette initiative vise à réduire l'effet d'îlot de chaleur tout en créant un espace extérieur inspirant par des interventions de verdissement, d'éclairage et de propreté. Le projet reflète nos valeurs environnementales et contribue positivement à l'embellissement du tissu urbain de Sherbrooke et, nous l'espérons, incitera d'autres commerçants du centre-ville à entreprendre des initiatives similaires.





## Social

L'année 2025 témoigne de progrès significatifs dans notre engagement social, particulièrement concernant nos deux objectifs prioritaires de 2024 : promouvoir le bien-être de nos employés et favoriser la conciliation travail-vie personnelle. Nos initiatives déployées dans ces domaines ont généré des résultats encourageants qui se reflètent dans les retours positifs de nos collaborateurs.

Les mesures mises en place pour améliorer la qualité de vie au travail et offrir davantage de flexibilité à nos équipes démontrent notre capacité à créer un environnement de travail où chaque employé peut s'épanouir professionnellement et personnellement. Notre engagement social s'étend toutefois bien au-delà de nos collaborateurs : nous accordons également une importance capitale à nos relations avec nos fournisseurs, nos clients et la communauté au sein de laquelle nous évoluons, en privilégiant des partenariats durables.

## Enquête de satisfaction

En juin 2025, à l'aide d'un sondage élaboré par le comité ESG, nos employés ont été invités à partager leur avis sur plusieurs thématiques clés : la charge de travail, l'équilibre vie professionnelle-vie personnelle, le bien-être physique et mental, la fierté d'appartenance, les relations interpersonnelles, le développement professionnel, ainsi que la diversité et l'inclusion. Cette approche holistique nous permet de capter les multiples facettes de l'expérience employé chez Dunin.

Les résultats révèlent des progrès significatifs par rapport à 2024, notamment une diminution du niveau de stress et une amélioration du bien-être organisationnel. Cependant, des zones de vigilance subsistent, en particulier sur le bien-être physique et mental individuel et l'utilisation optimale des compétences.

## Nos priorités

Ces résultats nous orientent vers trois axes prioritaires pour l'année à venir :

- Renforcer le bien-être physique et mental par des initiatives ciblées.
- Consolider les actions ayant contribué à la réduction du stress et à l'amélioration du climat organisationnel.
- Développer de nouvelles mesures d'inclusion.

Aux pages suivantes, nous présenterons quelques statistiques intéressantes obtenues en comparant les résultats du sondage de 2024 avec ceux de 2025.

## Progrès observés

Le niveau de stress a connu une baisse notable, témoignant de l'efficacité de nos initiatives pour mieux outiller l'équipe face aux sources de stress professionnelles. Néanmoins, ce score révèle qu'environ la moitié de nos collaborateurs ressentent encore un stress, confirmant que la santé psychologique doit demeurer une priorité pour 2025-2026.

### Niveau de stress

**72 % → 54 %**

Les employés estiment que les mesures mises en place pour soutenir leur bien-être correspondent mieux à leurs attentes. L'introduction de rencontres individuelles axées sur la santé physique et psychologique a permis d'accompagner nos collaborateurs de manière plus personnalisée et ciblée.

### Perception des employés : santé

**77 % → 94 %**

Le sentiment d'aise à prendre un congé a lui aussi enregistré une progression. Cette amélioration découle directement de notre objectif 2024 visant à enrichir notre offre de congés par l'ajout de jours personnels. Cette mesure a non seulement accru la flexibilité offerte à nos collaborateurs, mais a également contribué à normaliser la prise de congé comme un élément essentiel de l'équilibre de vie.

### Prise de congé

**77 % → 92 %**



## Stabilité et performance

La satisfaction générale des employés affiche une progression significative, traduisant l'efficacité des actions mises en place pour améliorer l'expérience employé. Avec un score atteignant 95 %, en hausse de 7 points par rapport à 2024, ce résultat témoigne d'une appréciation globale renforcée de l'environnement de travail chez Dunin.

### Satisfaction moyenne

**88 % → 95 %**

Le climat de travail, déjà très positif en 2024, poursuit sa progression pour atteindre 95 %. Cette amélioration confirme la solidité des relations interpersonnelles, la qualité de la collaboration et l'ambiance saine qui caractérisent notre organisation. Elle reflète également l'ancrage réel de nos valeurs organisationnelles dans les pratiques quotidiennes.

### Climat de travail

**91 % → 95 %**

Le sentiment d'appartenance enregistre l'une des progressions les plus marquantes, avec une hausse de 12 points, passant de 83 % à 95 %. Cette évolution significative illustre la fierté croissante des collaborateurs à faire partie de l'équipe Dunin, ainsi que leur adhésion à la mission et à la vision de l'entreprise.

### Sentiment

### d'appartenance

**83 % → 95 %**

## Points d'attention

Si les résultats globaux témoignent d'une progression encourageante, certaines dimensions requièrent une attention soutenue pour l'année à venir. Le bien-être physique et mental individuel, bien que demeurant à un niveau respectable de 80 %, il, affiche une légère baisse de 6 %. Cet indicateur révèle un écart entre la perception organisationnelle du bien-être et le ressenti personnel des employés, soulignant la nécessité de transformer nos engagements en outils concrets et accessibles au quotidien.

### Niveau de bien-être

**86 % → 80 %**

### Équilibre travail-vie personnelle

**77 % → 82 %**

L'évaluation globale de l'équilibre vie professionnelle-personnelle, bien qu'en progression de 77 % à 82 %, demeure l'un des scores les plus bas du sondage. Cette donnée reflète la perception d'ensemble de nos collaborateurs quant à leur capacité de concilier harmonieusement leurs sphères professionnelle et personnelle. Malgré les avancées réalisées, cet enjeu demeure présent et appelle des interventions ciblées.

Ces constats orientent nos objectifs 2025-2026 vers un accompagnement renforcé des employés dans l'adoption de pratiques favorisant un meilleur équilibre de vie. Ces mesures s'inscriront en complémentarité avec la stratégie de bien-être globale adoptée en 2024, assurant ainsi une cohérence et une synergie dans nos actions.

## Objectif 2025

### Santé physique : Encourager la pratique régulière d'activités physiques

La sédentarité représente un enjeu de santé majeur dans les milieux de travail contemporains, contribuant à la fatigue et à la diminution du niveau d'énergie.

### Actions déployées

Pour contrer cette réalité, Dunin a créé le programme Allocation Vie Active, qui offre une contribution annuelle à chaque employé admissible. Ce soutien financier couvre une vaste gamme d'activités : abonnements aux centres de conditionnement physique, inscriptions à des ligues sportives, programmes de bien-être, activités de plein air, services d'entraîneurs certifiés et même l'achat d'équipement sportif. Cette approche flexible reconnaît que chaque personne a des intérêts, des capacités et des objectifs différents en matière d'activité physique, permettant à chacun de choisir l'activité qui lui convient le mieux. Cette initiative vise à inciter chaque employé à franchir le pas vers un mode de vie plus actif et à explorer les bienfaits de l'activité physique.





## Objectif 2025

### Santé psychologique : Outiller les employés pour maintenir leur équilibre de vie

S'inscrivant dans la continuité des initiatives de bien-être lancées en 2024, notre démarche vise à répondre à un enjeu toujours présent : maintenir un équilibre satisfaisant entre vie professionnelle et vie personnelle, dans un contexte où ces frontières sont de plus en plus floues. Malgré une amélioration à 82 %, ce score confirme la nécessité de doter concrètement nos collaborateurs d'outils pour préserver leur équilibre au quotidien.

### Actions déployées

L'axe de notre démarche consiste à accompagner activement les employés dans le développement de compétences essentielles à la gestion de leurs frontières professionnelles et personnelles. Nous déploierons des formations ciblées sur la déconnexion numérique, la gestion du temps et des priorités, l'établissement de limites saines, ainsi que la prévention de l'épuisement professionnel. Ces formations et adaptées à nos réalités, permettront à chacun d'acquérir des méthodes concrètes applicables immédiatement, rendant ainsi nos employés acteurs de leur propre bien-être.



## Points distinctifs

La diversité et l'inclusion constituent une force distinctive de Dunin, comme en témoigne le score exceptionnel de 99 % obtenu au sondage 2025. Notre approche inclusive accueille la différence sous toutes ses formes : neurodiversité, diversité culturelle et diversité de genre. Ces résultats confirment que les politiques actuellement en place pour soutenir ces divers groupes répondent efficacement à leurs besoins et sont appréciées par nos collaborateurs.

**Environnement  
inclusif**  
**87 % → 99 %**

Notre performance en matière d'équité de genre est particulièrement remarquable dans un secteur où les femmes demeurent sous-représentées : en 2022, elles ne comptaient que pour 24% de la main-d'œuvre dans le milieu des TI, et seulement 19% des diplômés du baccalauréat en informatique au Québec, le plus faible pourcentage parmi tous les domaines des sciences pures et appliquées confondus<sup>2</sup>. Chez Dunin, nous défions cette tendance avec 41% de femmes au sein de notre équipe technique.

Conscients de la richesse que cette diversité de genre apporte à notre organisation, nous souhaitons non seulement maintenir cette représentation, mais aussi créer les conditions optimales pour que nos collaboratrices continuent de s'épanouir pleinement dans le secteur informatique. C'est pourquoi nous avons établi un objectif ciblé pour 2025 visant spécifiquement à répondre aux besoins féminins en milieu de travail.

---

<sup>2</sup> Marianne-Sarah Saulnier, *Briser les barrières, valoriser les femmes en TI : Guide à l'intention des entreprises, Le code des filles (LCDF), 2024, p. 11.*

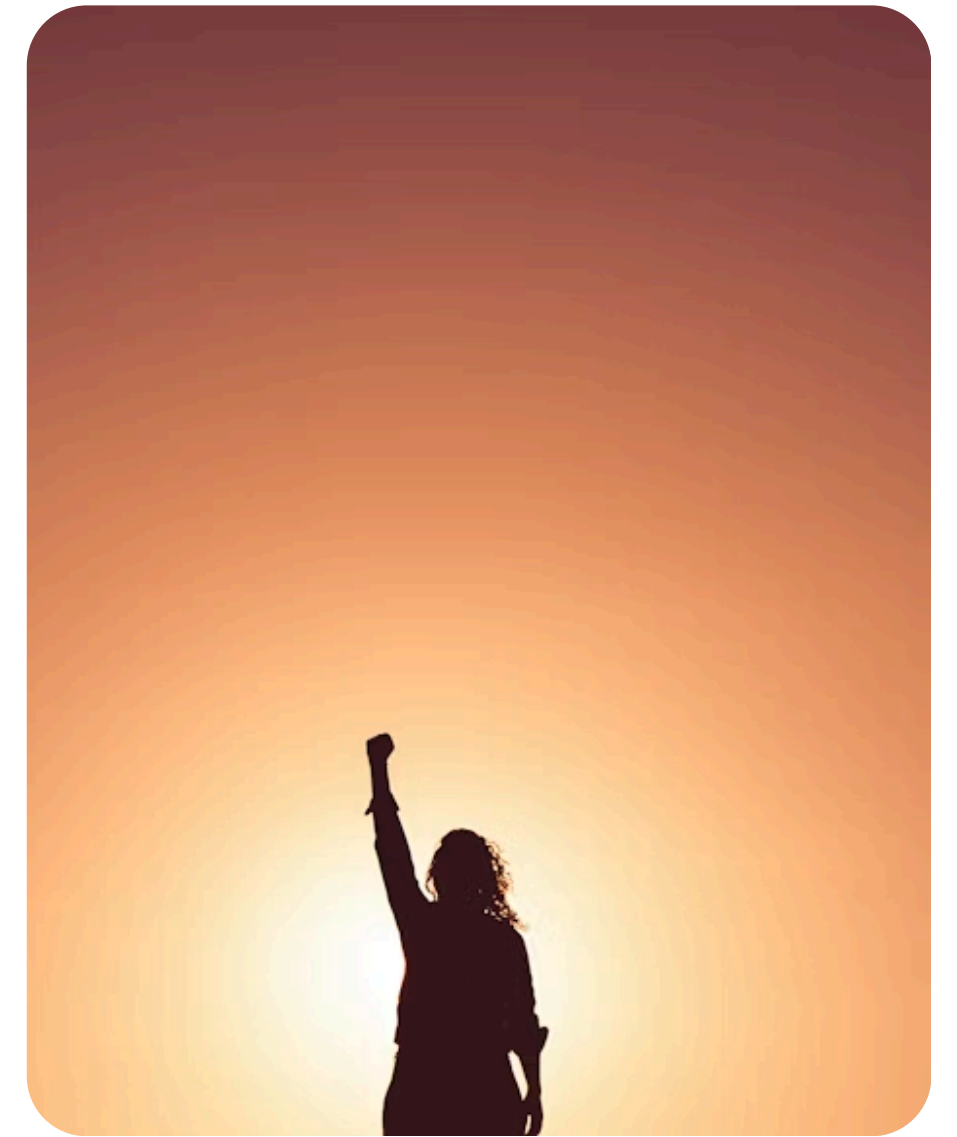
## Objectif 2025 : Rendre le milieu de travail plus inclusif pour les femmes

Pour 2025, Dunin se concentre sur la mise en place de mesures concrètes visant à soutenir l'inclusion et le bien-être des femmes au travail, tout en adaptant la culture d'entreprise aux réalités de toutes et tous.

### Actions déployées

Plusieurs initiatives seront mises en place pour atteindre cet objectif. D'abord, la tenue d'un atelier de sensibilisation aux biais inconscients et au sexisme sera organisé pour l'ensemble des équipes. Puis, la culture d'entreprise sera adaptée pour mieux concilier vie professionnelle et responsabilités familiales, par exemple en privilégiant des activités d'équipe programmées pendant la journée plutôt que des événements en soirée. Ensuite, un soutien concret au bien-être des femmes sera offert sur le lieu de travail, avec la mise à disposition de produits sanitaires et de "sacs magiques" répondant aux besoins du quotidien.

Ces actions visent à créer un environnement inclusif et respectueux qui répond aux besoins spécifiques des femmes, valorise pleinement leur contribution et mesure concrètement l'impact de nos initiatives sur leur expérience professionnelle.

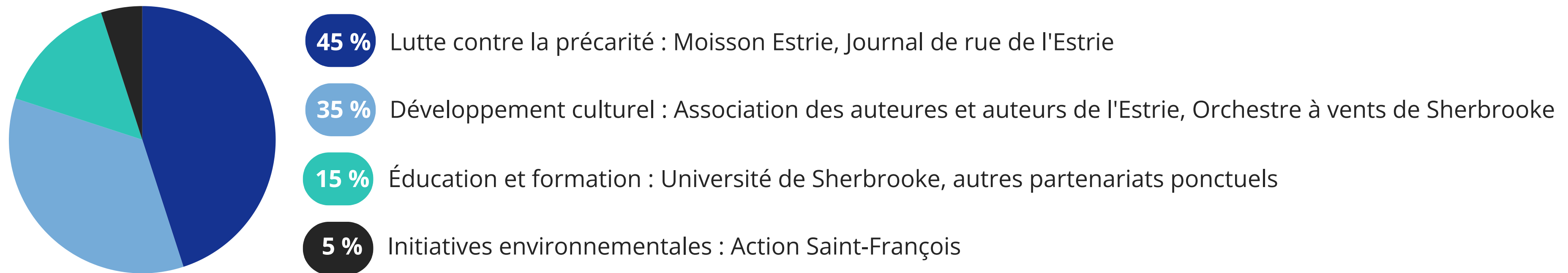




## Volet communautaire du pilier social

Chez Dunin, nous privilégions des partenariats stratégiques avec des organismes dont les valeurs et la mission résonnent avec la raison d'être de notre d'entreprise. Cette approche favorise des relations durables et authentiques, où notre contribution financière génère un impact concret et significatif dans la vie des communautés que nous soutenons.

Afin de renforcer cet engagement, nous consacrons 2 % de nos revenus récurrents à des initiatives alignées sur nos priorités sociétales, garantissant une distribution équitable et orientée vers des projets à forte valeur sociale.



## Des partenariats qui reflètent nos valeurs et intérêts communs 1/2



### Avec Moisson Estrie

Notre mission de créer des opportunités pour réaliser le plein potentiel humain rejoint leur lutte contre l'insécurité alimentaire. En 2024, nos contributions ont soutenu leurs efforts de distribution alimentaire, permettant ainsi aux familles de consacrer plus de temps à leur développement personnel et professionnel.



### Avec le Journal de rue de l'Estrie

Animés par des valeurs d'inclusion et d'équité, nous mettons nos locaux à disposition pour soutenir la mission de réinsertion sociale, notamment lors d'événements qui soulignent le travail des camelots. Cet accès est aussi mis au bénéfice de l'entreprise pour d'autres usages. De plus, le soutien financier contribue à donner une voix aux personnes marginalisées et à renforcer une société plus inclusive.

## Des partenariats qui reflètent nos valeurs et intérêts communs 2/2



### Avec l'Association des auteures et auteurs de l'Estrie

Notre engagement envers l'innovation créative se reflète dans notre valorisation de la création littéraire locale. En soutenant les talents régionaux, nous participons à un écosystème culturel dynamique qui enrichit notre communauté.



### Avec l'Orchestre à vents de Sherbrooke

Notre soutien reflète les valeurs d'excellence et de collaboration que nous privilégions. L'OVS rassemble des musiciens de la région partageant une passion commune pour la musique d'orchestre à vents, où chaque contribution individuelle s'unit pour créer une œuvre collective harmonieuse.



### Avec Action Saint-François

Notre responsabilité environnementale rejoint leur mission de protection des cours d'eau et des milieux aquatiques. Nous soutenons financièrement leurs activités de sensibilisation et initiatives de revégétalisation afin de préserver l'écosystème de notre région pour les générations futures.



## Gouvernance



L'année 2025 marque une nouvelle étape dans l'évolution de notre gouvernance, s'appuyant sur notre modèle d'entreprise libérée déjà bien établi pour intégrer davantage les principes ESG dans nos pratiques de gestion. Cette progression repose sur des axes stratégiques qui nous permettent de prendre des décisions éclairées, de préserver nos valeurs et de préparer l'avenir.

Notre démarche de gouvernance s'est considérablement renforcée cette année. La mise en œuvre de plans de carrière personnalisés et l'amélioration de nos mesures de conformité et de protection des données témoignent de notre engagement envers nos parties prenantes. Fidèles à notre modèle d'entreprise libérée, ces transformations découlent d'initiatives portées par les employés plutôt que d'être imposées, favorisant ainsi une gouvernance authentique et ancrée dans notre réalité organisationnelle.

## Notre démarche de gouvernance

La gouvernance ESG examine comment une organisation structure sa direction, ses contrôles et sa responsabilisation. Chez Dunin, notre modèle de gouvernance reflète notre engagement envers une culture organisationnelle où autonomie et responsabilité se conjuguent. Nous avons développé un cadre qui, tout en s'éloignant des hiérarchies rigides, maintient des garde-fous clairs : notre manuel des employés et nos politiques formalisent nos processus et garantissent la transparence de nos pratiques. Cette gouvernance équilibrée favorise la prise de décision autonome, tout en préservant la cohésion et l'alignement stratégique de l'ensemble de l'organisation.

## Comité ESG : bilan 2024

L'année 2024 a marqué une étape importante dans la structuration de notre démarche ESG avec la consolidation d'un comité dédié et actif. Au cours de cette année, ce comité a consacré plus de 200 heures à l'élaboration, au suivi et à l'amélioration continue de nos pratiques ESG, témoignant de l'importance accordée à ces enjeux au plus haut niveau de notre gouvernance. Cette structuration marque le passage d'actions ponctuelles à une approche intégrée à notre stratégie de croissance 2024-2025.





## Gérer le changement dans la transparence

Face aux transformations du marché et aux évolutions de notre environnement externe, nous avons adopté une approche rigoureuse en matière de communication et de transparence pour accompagner les ajustements organisationnels nécessaires. Les rencontres d'équipe régulières ont servi de plateforme centrale pour partager l'information stratégique, analyser collectivement le contexte externe et prendre ensemble les décisions nécessaires. Ces communications ont permis de garder l'ensemble des employés informés, engagés et partie prenante des évolutions organisationnelles, renforçant ainsi la confiance et la cohésion en période d'adaptation.

## Transformation digitale responsable

Notre transformation digitale s'inscrit dans une démarche qui valorise la souveraineté numérique et la protection des données de nos employés et partenaires. En privilégiant l'hébergement canadien pour nos infrastructures numériques, nous assurons que nos informations clés demeurent sous juridiction canadienne. Cette orientation renforce notre conformité réglementaire, favorise la proximité géographique de nos données et nous permet d'exercer un meilleur contrôle sur nos actifs informationnels. Elle témoigne également de notre engagement envers une gouvernance numérique responsable et notre volonté de soutenir l'écosystème technologique local.



## Mise en place d'un Comité de veille technologique

La transformation rapide des technologies numériques crée à la fois des opportunités d'innovation et des enjeux stratégiques, réglementaires et opérationnels majeurs pour Dunin. Conscients de cette dualité, nous avons mis en place un Comité de veille technologique afin d'anticiper et de comprendre ces évolutions, et de guider nos décisions organisationnelles de manière éclairée et responsable. Cette veille stratégique nous permet de :

- Identifier proactivement les tendances clés, telles que l'IA générative;
- Suivre et évaluer les risques;
- Définir des normes et guides pratiques pour une utilisation responsable des technologies;
- Proposer des projets pilotes et des recommandations visant à intégrer les innovations dans nos processus.

Au-delà de la simple observation, cette démarche nourrit nos réflexions stratégiques et prépare Dunin à adopter et déployer les nouvelles technologies de manière réfléchie, sécurisée et alignée avec nos valeurs organisationnelles.



## Déploiement du plan de carrière : bilan de la première année

Au terme de cette première année de déploiement du plan de carrière, nous dressons un bilan très positif. Les employés en phase de perfectionnement ont été accompagnés dans une démarche structurée visant à aligner leurs aspirations professionnelles avec les besoins de l'organisation. Cette démarche s'est appuyée sur plusieurs outils essentiels, dont un questionnaire approfondi, des rencontres individuelles et un système de rôles et compétences facilitant la compréhension des attentes. Ces échanges ont permis de mieux cerner les ambitions, les forces et les axes de développement propres à chaque collaborateur. À la suite de ces entretiens, un plan de carrière évolutif a été élaboré pour chacun, intégrant des objectifs clairs ainsi que les compétences à renforcer pour favoriser leur progression. Enfin, ce travail s'inscrit dans notre objectif 2024 : instaurer une gestion de carrière véritablement humaine, misant sur la valorisation des talents, le développement continu et une vision cohérente entre aspirations individuelles et stratégie globale de l'entreprise.

### Résultats quantitatifs

- 54 % des employés ont amorcé leur démarche de plan de carrière
- 46 % disposent maintenant d'un plan de développement

## Apprentissages et adaptations

Cette première année de déploiement a révélé l'importance de personnaliser notre approche de développement de carrière. Les employés seniors apportent une richesse d'expérience et des besoins distincts : valorisation de leur expertise accumulée, mentorat et transmission des connaissances, ainsi qu'une vision à plus court terme de leurs objectifs professionnels. Contrairement aux employés en début de carrière qui privilégient l'acquisition de compétences et la progression hiérarchique, les employés d'expérience recherchent des opportunités d'impact, de reconnaissance et de préparation à leur prochaine phase de vie. Notre méthodologie sera ajustée en 2026 pour mieux accompagner ces réalités distinctes.

## Engagement maintenu : exercice de mission personnelle

L'exercice de mission personnelle demeure un engagement ferme envers nos employés. Elle sera déployée une fois les plans de carrière établis pour venir compléter et enrichir le parcours professionnel de chacun.





## Objectif 2025 : Structurer et formaliser la fonction formation 1/2

Chez Dunin, nous croyons que le développement des compétences est un levier essentiel pour la performance et l'innovation. Bien que des comités structurent déjà nos principales fonctions, la fonction formation reste à formaliser. Pour faire de notre organisation un environnement apprenant, nous engageons une démarche ambitieuse visant à structurer la formation et à investir stratégiquement dans le développement des talents.

Les résultats du sondage confirment une stabilité dans les attentes liées à la montée en compétences, ce qui renforce notre conviction : il est temps de passer à l'action. Notre approche repose sur une responsabilité partagée : chaque collaborateur devient acteur de son apprentissage et contribue à une culture collaborative et continue, en jouant à la fois le rôle d'apprenant et de formateur. Les besoins de formation seront identifiés à partir de deux leviers complémentaires :

- Les plans de carrière individuels, pour soutenir les ambitions personnelles.
- Les objectifs stratégiques de l'entreprise, pour garantir l'alignement avec nos priorités.

Cette stratégie assure une cohérence optimale entre aspirations individuelles et enjeux organisationnels, tout en créant un cadre propice à l'innovation, à la performance et à l'épanouissement professionnel.

# Objectif 2025 : Structurer et formaliser la fonction formation 2/2

## Survol de l’objectif

Volet	Objectif
<b>Individuel</b>  Soutien au développement professionnel	Accompagner chaque employé dans son parcours de carrière en reconnaissant son unicité et en lui fournissant les outils nécessaires pour devenir maître de son développement professionnel. L'entreprise investit dans la connaissance de soi comme levier de performance et met en place un cadre structuré favorisant l'autonomie et la croissance authentique.
<b>Collectif</b>  Renforcement des compétences transversales	Développer les compétences fondamentales de l'ensemble des équipes par l'échange entre pairs et l'alternance entre pratique et réflexion collective. Cette dimension collective vise à améliorer la collaboration, l'efficacité opérationnelle et la cohésion organisationnelle en transformant les apprentissages individuels en intelligence collective.

## Actions déployées - Volet individuel

Sur le plan individuel, chaque employé bénéficie dès son embauche d'une évaluation psychométrique qui favorise la connaissance de soi et l'identification de ses forces naturelles. Ce profil constitue un outil d'orientation précieux pour élaborer et ajuster les plans de carrière individuels en fonction de l'évolution de chacun. Des plans de développement personnalisés sont ensuite créés pour intégrer les aspirations tant professionnelles que personnelles des employés. Pour maximiser l'impact des formations suivies, nous avons déployé la méthode 3-2-1, qui invite chaque apprenant à identifier trois concepts clés retenus, à déterminer deux actions concrètes à appliquer immédiatement dans son travail et à choisir un collègue avec qui partager ses nouveaux apprentissages.

## Actions déployées - Volet collectif

Le renforcement des compétences transversales repose sur l'échange entre pairs et l'alternance entre pratique terrain et réflexion collective. Nous déployons plusieurs initiatives complémentaires : des ateliers collaboratifs basés sur les profils psychométriques pour favoriser la compréhension mutuelle des styles de travail et renforcer la cohésion d'équipe, ainsi que diverses activités d'apprentissage collectif (*Lunch & Learn*, sessions de remue-méninges, comités thématiques et rencontres d'équipe régulières) qui transforment les apprentissages individuels en intelligence collective accessible à toute l'organisation.



## Suivi et indicateurs de performance

Le suivi de notre démarche ESG s'appuie sur deux piliers complémentaires. Le manuel ESG développé en 2025 constitue notre référentiel opérationnel. Il détaille la structure et les composantes clés de notre approche, présente la méthodologie d'application des différentes initiatives, et assure une communication claire auprès de l'ensemble de l'équipe. Intégré dans notre processus d'embauche, il sensibilise chaque nouveau collaborateur aux valeurs et pratiques ESG de Dunin dès son arrivée.

En complément, des indicateurs de performance (KPI) spécifiques ont été établis pour chacun de nos piliers ESG. Sélectionnés pour refléter nos priorités stratégiques, ils permettent de mesurer concrètement notre capacité à générer un impact positif sur les plans environnemental, social et de gouvernance. Ces indicateurs font l'objet d'un suivi régulier et sont revus annuellement afin d'identifier les axes d'amélioration et de démontrer nos progrès de manière transparente.



# Environnement : Indicateurs de performance

ENJEU	OBJECTIF	VALEUR CIBLE	INDICATEUR
Champ d'action	Action prioritaire	Résultat attendu	Mesure de suivi
Mobilité durable	<b>Réduire les déplacements automobiles</b>	Atteindre un taux d'adoption de 25 % pour les cartes de transport en commun (STS) offertes	25 % des employés utilisent activement leur carte STS ou privilégient des modes de transport actif tels que la marche ou le vélo.
Énergie et émissions	<b>Réduire notre consommation d'énergie</b>	Identifier et prioriser les principales sources de pertes d'énergie	Réalisation du diagnostic énergétique
Verdissement et biodiversité	<b>Évaluer le potentiel d'aménagement d'une ruelle verte</b>	Déterminer la viabilité technique et financière du projet	Plan d'aménagement préliminaire élaboré

# Social et gouvernance : Indicateurs de performance

ENJEU	OBJECTIF	VALEUR CIBLE	INDICATEUR
Champ d'action	Action prioritaire	Résultat attendu	Mesure de suivi
Santé et bien-être au travail	<b>Encourager la pratique régulière d'activités physiques</b>	Soutenir financièrement la pratique régulière d'activités physiques pour au moins 75 % de l'équipe	75 % des employés bénéficient du programme Allocation vie active
Santé et bien-être au travail	<b>Outiller les employés pour maintenir leur équilibre de vie</b>	Améliorer le score de satisfaction concernant l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle à 90 %	Au moins 90 % de satisfaction à l'égard de l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle au sondage annuel
Diversité et inclusion	<b>Rendre le milieu de travail plus inclusif pour les femmes</b>	Créer un environnement inclusif où les besoins et contributions des femmes sont pleinement pris en compte.	Au moins 90 % des collaboratrices déclarent, dans le sondage interne 2025, se sentir respectées, valorisées et soutenues.
Formation et développement	<b>Structurer et formaliser la fonction formation</b>	Augmenter la participation à la formation externe à 75 % des employés	Au moins 75 % des employés participent à au moins une formation externe par an



## Perspectives

### Engagement continu

Notre parcours ESG, initié en 2024 et consolidé en 2025, s'inscrit dans une démarche d'amélioration continue. Chaque objectif atteint devient le fondement de nouvelles ambitions, chaque apprentissage nourrit notre capacité d'innovation responsable.

### Reconnaissance de l'accompagnement IA

La rédaction de ce rapport a été soutenue par l'utilisation d'outils d'intelligence artificielle, une démarche que nous choisissons de rendre explicite dans un souci de transparence et de rigueur dans notre communication ESG.

### Invitation à l'action

En partageant notre expérience et nos résultats, nous espérons inspirer d'autres organisations à entreprendre leur propre transformation durable. Car c'est ensemble, en tant qu'écosystème d'entreprises responsables, que nous construirons l'avenir que nous souhaitons léguer aux générations futures.





## Conclusion

Les objectifs que nous avons établis pour les mois et années à venir témoignent de notre engagement profond à transformer notre organisation et à contribuer activement au développement durable. Nous sommes convaincus que ces initiatives auront un impact significatif et positif sur notre performance et sur la société.

Le manuel ESG, qui viendra encadrer et guider ces actions, sera un levier crucial pour garantir leur pérennité et leur cohérence. À travers la mise en œuvre de ces actions et l'intégration de ces principes dans notre culture d'entreprise, nous ferons de Dunin un modèle de responsabilité et de respect face aux enjeux de notre époque.

