

Planification stratégique  
de développement durable

FAIRE  
MIEUX  
VOIR  
LOIN

Brcmont™

11 janvier 23

Une démarche collaborative réalisée avec les parties prenantes et avec  
le soutien de l'expertise du Comité 21 Québec en développement durable



# Table des matières

Mot de la direction	5
Le développement durable	6
Processus d'élaboration du plan de développement durable de Bromont, montagne d'expériences	8
Comité de pilotage	10
Le plan stratégique	12
Actions déjà en place à Bromont, montagne d'expériences	24
Zoom sur les trois actions les plus inspirantes selon les employés	26
Rôles et responsabilités	28
Prochaines étapes	31
Annexes	32

# Mot de la direction



De gauche à droite :  
Benoît Plourde, Marie-Hélène Bourbonnais, Claude Péloquin, Kathy Deschamps,  
Charles Désourdy, Charles-André Cantin, Marc-André Meunier, Charles-Antoine Pouliot,  
Evelyne Boisvert, Vincent Bouchard, Carole-Anne Ménard.

Absents : Dominic Pépin, Daniel Rochon, Daniela Severin.

## **FAIRE MIEUX, VOIR LOIN...**

Notre destinée est étroitement liée à Bromont et à sa montagne, ce lieu magique où nous jouons quatre saisons et où nous vivons.

Avec les changements climatiques qui s'accroissent, la croissance des activités de plein air et de leurs impacts sur un territoire, notre rôle consiste à les prendre en compte pour proposer une programmation adaptée aux nouveaux défis environnementaux, sociaux, économiques et culturels afin d'assurer la pérennité des sports que nous affectionnons.

**Nous avons donc une responsabilité de préserver cette montagne, pour que dans des dizaines, voire des centaines d'années, nous puissions toujours y vivre et y jouer.**

C'est une préoccupation que nous avons depuis le début de nos activités, mais nous sommes heureux d'avoir constaté, avec les démarches de consultation du présent plan de développement durable, que nous la partageons avec vous, chères employées et employés, chères clientes et clients, chers partenaires.

Vous avez été nombreuses et nombreux à participer de façon enthousiaste aux différentes démarches, et nous nous sentons bien entourés pour faire mieux et voir loin, avec vous toutes et tous.

*Charles Désourdy, président de Bromont, montagne d'expériences  
Au nom de toute l'équipe de direction*

# Le développement durable

En 1987, la Commission mondiale sur l'environnement et le développement, dans son rapport Brundtland, a été la première à confirmer que le développement durable est un développement qui répond aux besoins du présent sans compromettre la capacité des générations futures de répondre aux leurs.

En 2015, il y a eu une réorientation de l'intérêt porté au développement durable par la communauté internationale lorsque 193 pays, y compris le Canada, ont adopté le Programme de développement durable à l'horizon 2030 des Nations Unies (les Objectifs de développement durable, ou ODD) et que les vérificateurs généraux de partout au monde ont convenu d'évaluer et de surveiller les progrès et d'en rendre compte.

Le gouvernement fédéral s'est engagé à mettre en œuvre le Programme 2030 au pays et aider les autres pays à répondre aux leurs.

Plus près de nous, le Québec s'est doté d'une loi en la matière en 2006 qui définit 16 principes devant être pris en compte par l'ensemble des ministères et des organismes publics.

Le développement durable comprend les dimensions environnementale, sociale, économique, de gouvernance, éthique et culturelle.



## ENVIRONNEMENTALE

Gestion de l'eau, gestion des émissions de gaz à effet de serre, biodiversité, matières premières, résiduelles et services, etc.



## SOCIALE

Équité, santé et sécurité, participations et relations de travail et citoyennes, etc.



## ÉCONOMIQUE

Développement local, approvisionnement, rentabilité, etc.



## CULTURELLE

Patrimoine culturel, diversité de l'offre culturelle, contribution de la culture au développement économique, etc.



## GOVERNANCE

Mission, vision, valeurs, participations et démocratie, gestion et aide à la décision, etc.



## ÉTHIQUE

Solidarité, valeurs communes, responsabilité des produits et services, etc.



# Processus d'élaboration du plan de développement durable de Bromont, montagne d'expériences

Depuis plusieurs années, Bromont, montagne d'expériences (BME) s'engage pour un développement durable et a commencé à poser des actions qui y contribuent.

La direction a décidé, en novembre 2021, d'entreprendre une démarche plus formelle et de l'inscrire dans le cadre d'un plan stratégique duquel en découlera éventuellement un plan d'action en développement durable.

Puisque BME souhaitait effectuer cette démarche en collaboration avec ses parties prenantes, afin que le résultat corresponde à leurs attentes et à leurs aspirations, plusieurs démarches de consultation ont été réalisées.

Le Comité 21 est la firme experte du domaine du développement durable des organisations et des territoires retenue pour les accompagner dans le processus et la démarche DD.

# Le Comité de pilotage

Pour le choix des membres du Comité de pilotage, nous avons le souci d'avoir une représentation paritaire d'employés de tous les services, afin que ces derniers soient tous impliqués dans la démarche.

Les employés ayant à cœur le développement durable ont ainsi rédigé une lettre indiquant leur intérêt à s'impliquer et pourquoi elles et ils s'estimaient de bons candidats.

---

## RÔLE ET MANDAT DES MEMBRES DU COMITÉ DE PILOTAGE :

- Aider à baliser l'exercice du plan de développement durable de BME
- Guider quant aux thématiques importantes
- Donner son avis sur le contenu et la pertinence des communications
- Donner son avis sur les éléments produits (questionnaires, ateliers de consultation, rapports sommaires, résultats de sondage, etc.)
- Aider l'équipe du projet à préparer le lancement
- Faire partie intégrante de l'équipe du plan stratégique de développement durable de BME 2022

---

De janvier à octobre, les membres du comité de pilotage ont participé aux rencontres mensuelles, commenté les documents et formulé des recommandations afin de favoriser l'engagement et la participation de leurs collègues.

## MEMBRES DU COMITÉ DE PILOTAGE :

Daniela Severin

Nicolas Auclair

Christian Brodeur

Charles-André Cantin

Stéphanie Cottin

Evelyne Déry

Daniel Desroches

Philippe Di Pietrantonio

Katherine Dos Santos

Denis Fournier

Paul Gagnon

André Lalumière

Patrick Pilon

Marie-Hélène Tessier

Julie Thérien

Jessy Lupien

Benoit Plourde

Myriam Désourdy

# Le plan stratégique

en bref

## AXE 1

# Développer la montagne de manière durable

### ORIENTATIONS

- Définir une vision concertée de développement durable et de préservation avec l'ensemble des parties prenantes
- Assurer une exploitation responsable de la montagne
- Intégrer la durabilité dans la conception même des projets

## AXE 2

Utiliser  
efficacement  
les ressources et  
diminuer les gaz  
à effet de serre

### **ORIENTATIONS**

- Optimiser la gestion de l'eau
- Optimiser la gestion des matières résiduelles
- Diminuer les émissions de gaz à effet de serre

## AXE 3

# Participer activement au développement local et régional



## ORIENTATIONS

- Appuyer et promouvoir les pratiques d'approvisionnement responsable
- Favoriser la concertation et le partenariat en matière de développement avec les intervenants économiques, sociaux, environnementaux et culturels; faciliter la création de synergies et encourager l'innovation
- Appuyer et promouvoir les initiatives à impacts socioculturels et touristiques

#### AXE 4

Être un environnement accueillant et enrichissant pour les employés et les visiteurs

#### ORIENTATIONS

- Favoriser l'attraction et la rétention de talents diversifiés
- Optimiser l'expérience client
- Être un environnement de travail accueillant et bienveillant
- Communication inclusive et transparente à la clientèle et aux employés sur la démarche en développement durable

## AXE 5

# Intégrer la réflexion de la durabilité dans les stratégies d'affaires de BME

### ORIENTATIONS

- Faciliter et encourager les initiatives DD dans chacun des services
- Développer des mécanismes de gouvernance et de dialogue entre les services et les parties prenantes afin de faciliter l'atteinte des objectifs stratégiques DD
- Développer une culture de reddition de comptes collaborative et adaptée aux services en lien avec la vision DD

# Quelques exemples de ce que nous faisons déjà à la montagne

L'une des premières actions réalisées dans le cadre de la démarche a été d'identifier, avec l'ensemble des services de BME, les actions environnementales, sociales, économiques, culturelles et d'éthique et de gouvernance qui étaient déjà en place.

**Voici quelques exemples des actions recensées, suscitant ainsi beaucoup de surprise, mais également beaucoup de fierté parmi les employés!**

## ENVIRONNEMENTALES

1. Plantation d'arbres / reboisement
2. Vaisselle réutilisable en résine ayant nécessité l'adaptation des plonges
3. Installation de bornes électriques
4. Fontaines d'eau pour remplir les gourdes
5. Gestion de l'efficacité énergétique des bâtiments
6. Gestion de la puissance électrique (programme d'Hydro-Québec) : remontées mécaniques et cuisines
7. Programme de modification de l'éclairage dans les pistes pour le transformer en DEL
8. Réseau d'enneigement en tuyaux d'acier durables, retirer les vieux tuyaux pour éviter la contamination
9. Modernisation des équipements de salubrité (ex: zamboni : moins de détergent, moins d'eau, etc.)
10. Gestion sans papier dans les bureaux
11. Installation de barres transversales pour diminuer l'érosion due au ruissellement en montagne
12. Projet-pilote du recyclage des résidus de construction
13. Recyclage des appareils informatiques désuets, revente des cellulaires usagés aux employés, réparation du matériel pour allonger la durée de vie, etc.
14. Sèche-mains automatiques dans les salles de bains
15. Automatisation des robinets et des chasses d'eau des toilettes
16. Suivi statistique des moteurs des dameuses en fonction pour éviter que les machines fonctionnent inutilement
17. Recyclage multimatières en place
18. Projet-pilote de compostage
19. Gestion de la bande passante (gestion de l'énergie)
20. Cartes d'accès réutilisables

## SOCIALES

1. Uniformes remis à des organismes ou envoyés dans des pays en émergence
2. Vente de télésièges au profit d'organismes
3. Don des mobiliers n'ayant pu être réutilisés en interne à des organismes
4. Don d'objets perdus à la Maison Marguerite Dubois
5. Embauche inclusive dans l'équipe hygiène et salubrité
6. Commandites à plusieurs organismes de la région (ex. Maison Marguerite Dubois, Hôpital BMP, Pleins rayons, associations sportives, etc)
7. Politique contre le harcèlement
8. Implication dans le projet de transport collectif Mobi (ville de Bromont)
9. Offre de services et prêt de nos bâtiments aux organismes
10. Programme de visibilité offert aux commerçants de la région
11. Accueil et soutien au Défi ski Leucan

## ÉCONOMIQUES

1. Certification Aliments Québec depuis 2019
2. Fournisseurs locaux privilégiés (construction, restauration, perches d'enneigement, agence marketing, ébéniste, etc.)
3. Événements BME mettant en valeur les producteurs locaux
4. Mise en valeur des produits agroalimentaires de la région au travers nos services de restauration
5. Entreprise familiale qui vise la pérennité à long terme

## ÉTHIQUE ET GOUVERNANCE

1. Transparence des budgets et partage des résultats financiers avec les employés permanents
2. Bonne représentativité des femmes au niveau de la direction
3. Conseil consultatif (membres externes et actionnaires) en place

## CULTURELLES

1. Jeudis Shows mettant en vedette les artistes québécois et humoristes de la relève, idéalement les artistes francophones
2. Spectacles lors des Nuits Blanches
3. Respect du patrimoine bâti pour le nouveau projet d'hôtel
4. Comité de francisation

# Mise en valeur des actions les plus inspirantes selon les employés



## INSERTION SOCIALE AVEC PLEINS RAYONS

En décembre 2021, Bromont, montagne d'expériences accueille pour la première fois dans ses équipes des jeunes ayant une déficience intellectuelle.

L'expérience est tellement appréciée que l'entreprise procède à de l'embauche inclusive dès le printemps 2022.



## PLANTATION D'ARBRES ET REBOISEMENT ANNUEL

Chaque année, ce sont plus de 1 000 arbres qui sont plantés pour assurer le couvert forestier de Bromont, montagne d'expériences.

L'équipe d'entretien de Bromont s'assure que ces nouveaux feuillus grandissent bien et contribuent longtemps au verdissement de la montagne!



## LES SPECTACLES

Chaque hiver, la montagne présente des séries de concerts.

Vitrines pour les artistes régionaux et la relève francophone, ces spectacles sont aussi réalisés en collaboration avec des fournisseurs locaux.

# Rôles et responsabilités

## DIRECTION DE BME - LEADERSHIP

La direction est responsable du plan stratégique et de sa mise en œuvre. Les parties prenantes participent au déploiement et au succès des projets. BME reconnaît l'apport essentiel de ses employés, de ses clients et des autres instances locales, régionales et nationales dans son développement dans la voie du développement durable.

## EMPLOYÉS - MISE EN ŒUVRE

Des employés des différents services sont impliqués dans la création du plan stratégique et du plan d'action de développement durable. Les directeurs des services sont responsables des orientations, des axes, objectifs et indicateurs relevant de leur service, lorsqu'ils seront définis et approuvés. Pour susciter l'engagement des employés, les équipes seront formées sur les actions de développement durable.

## CLIENTS ET COMMUNAUTÉ - PARTICIPATION

En tout temps, les clients et la communauté sont invités à contribuer à la mise en œuvre du plan.

## FOURNISSEURS - COLLABORATION

Les fournisseurs doivent prendre connaissance du plan stratégique de développement durable de BME et tenter de respecter ses principes dans leur fourniture de produits et services à BME.

# Les engagements de la direction

En plus de poursuivre les actions déjà en place, l'entreprise s'engage à en réaliser de nouvelles d'ici 2025 et à développer son plan à long terme.

## AXE ENVIRONNEMENTAL

- Nous nous engageons à planter 1000 arbres annuellement d'ici 2025.
- Nous sommes engagés à contribuer au déploiement d'une solution de transport collectif sur le territoire de Bromont et à participer activement au développement et à l'implantation d'une plateforme favorisant le covoiturage pour nos employés et notre clientèle d'ici 2025.
- Identifier des débouchés pour 75% nos articles usagés d'ici 2025 : uniformes, matériaux de construction et mobilier.
- Nous nous engageons à convertir notre système d'éclairage au LED d'ici 2025.
- Nous nous engageons à réaliser une étude sur la gestion de l'eau à la montagne.

## AXE SOCIAL

- Nous nous engageons à garder un accès gratuit aux résidents de Bromont à nos sentiers pédestres.
- D'ici 2025, nous rendrons l'accès gratuit pour certaines de nos installations du Parc aquatique, du ski et du vélo aux citoyens de Bromont.
- Toutes les nouvelles installations sont réfléchies et adaptées afin de répondre aux besoins en matière d'accessibilité de notre clientèle.
- Nous poursuivrons nos efforts afin de favoriser l'inclusion sociale dans nos équipes.

# Les engagements de la direction (suite)

## AXE ÉCONOMIQUE

- Nous poursuivrons nos investissements totalisant 111 M\$ d'ici 2025 et qui assureront 1200 emplois ainsi que des infrastructures de haute qualité pour la région.
- 

## AXE ÉTHIQUE ET GOUVERNANCE

- Nous nous engageons à favoriser la parité de notre comité de direction et à maintenir nos bonnes pratiques en matière d'embauche égalitaire et inclusive.
- 

## AXE CULTUREL

- Nous nous engageons à avoir une programmation de spectacles composée de 90% d'artistes locaux/qubécois francophones chaque année, et ce, jusqu'en 2025.
- 

# Prochaines étapes

Afin d'assurer le plein déploiement de ce plan stratégique en plan d'action, une structure de gouvernance sera créée.

La structure de gouvernance pourra alors décliner la stratégie en actions, à l'aide d'objectifs et d'indicateurs concrets.





Annexes

# ÉTAPES DE LA DÉMARCHE

## NOVEMBRE 2021

Démarrage de la démarche et formation du comité de direction

## JANVIER 2022

Formation d'un comité de pilotage

## FÉVRIER ET MARS 2022

Premières rencontres avec les différents services de l'entreprise

## MARS ET AVRIL 2022

Sondage aux employés  
Rencontres avec les groupes d'intérêt environnementaux, sociaux, économiques et culturels  
Sondage aux clients

## JUIN ET JUILLET 2022

Présentation des résultats aux services et proposition d'un plan préliminaire

## SEPTEMBRE À DÉCEMBRE 2022

Finalisation du plan et mise en page

## JANVIER 2023

Lancement et publication du plan stratégique

## 2023

Mise en oeuvre et définition du plan d'actions

# Résumé des démarches de consultation

De février à avril 2022, les employés permanents et saisonniers, les groupes d'intérêt environnementaux, sociaux, culturels de la région ainsi que les clients ont été consultés afin d'assurer que leur avis soit pris en considération dans le plan stratégique de développement durable.

Ce sont ainsi plus de 500 personnes qui ont contribué à la démarche.

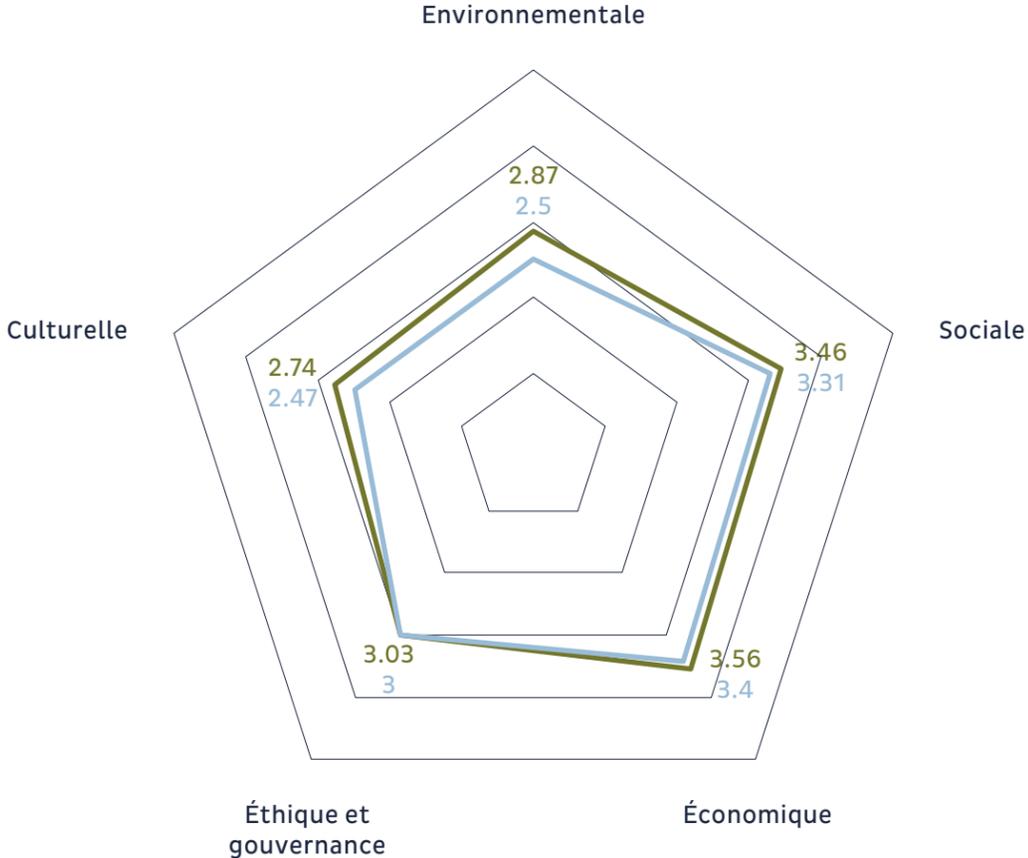
QUI	COMMENT	QUAND	DÉTAIL
SERVICES	15 rencontres	8 février au 30 mars	<ul style="list-style-type: none"> <li>Rencontres de formation, d'autodiagnostic adapté de la norme BNQ21000, et de définition des actions pour le plan</li> </ul>
ENSEMBLE DES EMPLOYÉS	Sondage en ligne	7 mars au 1 <sup>er</sup> avril	<ul style="list-style-type: none"> <li>23 questions, perception, connaissance des actions déjà en place, priorisation, valeurs, vision</li> </ul>
GROUPES D'INTÉRÊT	Rencontre de discussion	11 mars 24 mars 7 avril	<ul style="list-style-type: none"> <li>Groupes environnementaux, sociaux, économiques, culturels</li> <li>Ville de Bromont</li> <li>Ont donné leur avis sur les forces, faiblesses, opportunités et menaces de BME en matière de DD, et les priorités d'action</li> </ul>
CLIENTS	Sondage en ligne	En ligne du 24 mars au 14 avril	<ul style="list-style-type: none"> <li>Envoyé par le biais de 2 infolettres aux abonnés</li> <li>Repartagé sur groupe Facebook de la communauté</li> <li>12 questions, importance du DD, proposition d'actions, valeurs, vision</li> </ul>



# Diagnostic

## MATURITÉ DE BROMONT, MONTAGNE D'EXPÉRIENCES SUR LES DIMENSIONS DU DÉVELOPPEMENT DURABLE

Afin de savoir où on va, il faut savoir d'où l'on vient ! L'une des premières étapes de la démarche, suivant la compilation des actions déjà en place à BME, fut de réaliser un diagnostic de la maturité de l'entreprise sur les différentes dimensions du développement durable, en utilisant le référentiel reconnu du BNQ 21000, utilisé par le Gouvernement du Québec.



— Sondage Employés  
— Rencontre avec les services

Le niveau actuel réel, basé sur l'expertise du Comité 21 et de son analyse des pratiques, serait de 2.5 sur 5

## IMPORTANCE DES ENJEUX SELON L'ENSEMBLE DES PARTIES PRENANTES CONSULTÉES

Une fois le diagnostic complété, afin de prioriser les grands axes du plan de développement durable et leurs orientations en découlant, nous avons demandé à l'ensemble des parties prenantes, quels étaient les enjeux prioritaires sur lesquels BME devait progresser et voici ceux qui ont fait consensus.

Important  
pour les  
employés,  
la direction  
et la clientèle

---

### AXE ENVIRONNEMENTAL

- Vision commune de développement / préservation
- Gestion de l'eau (rivière Yamaska)
- Prises de décisions soucieuses du DD
- Optimisation des transports / diminution GES
- Gestion des matières premières et résiduelles
- Gestion d'autres types de pollution (trafic, lumières, etc.)

### AXE ÉCONOMIQUE

- Centralisation des achats
- Approvisionnement local et responsable

### AXE CULTUREL

- Diversité culturelle

### AXE ÉTHIQUE ET GOUVERNANCE

- Culture de dialogue : amélioration de la transparence / communication interne et externe sur le DD
- Ressource dédiée / suivi de la démarche et des résultats
- Intégration du DD dans sa stratégie d'affaires

### AXE SOCIAL

- Attraction et rétention de talents
- Initiatives d'embauche inclusive
- Logements abordables
- Accessibilité / abordabilité de la montagne (communauté, handicapés)

UNE INITIATIVE DE

**Bromont**<sup>MC</sup>

150, rue Champlain,  
Bromont (Québec) J2L 1A2

EN COLLABORATION AVEC

