

**TOURNÉS
VERS L'AVENIR
AXÉS SUR
NOS CLIENTS**

2019

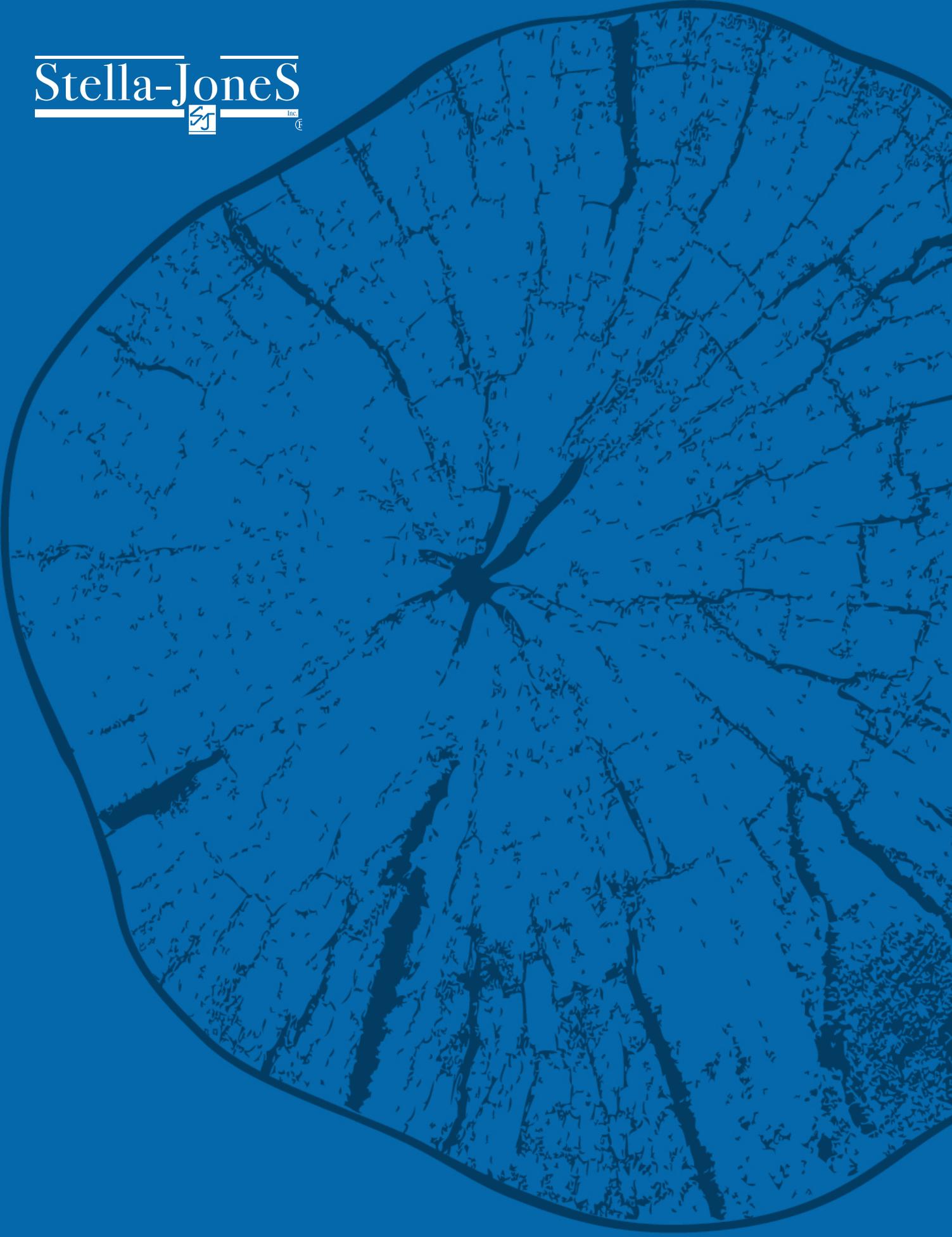
RAPPORT
ENVIRONNEMENTAL,
SOCIAL ET DE
GOUVERNANCE (ESG)

Novembre 2020

Stella-JoneS^{INC}



INC





Contenu

01 MESSAGE DU PRÉSIDENT ET CHEF DE LA DIRECTION

02 FAITS SAILLANTS DES FACTEURS ESG EN 2019

04 NOTRE APPROCHE EN MATIÈRE DE RAPPORT ENVIRONNEMENTAL, SOCIAL ET DE GOUVERNANCE (ESG)

Processus d'évaluation du caractère significatif

Portée et limite du rapport

Indice ESG

06 NOTRE ENTREPRISE

À propos de Stella-Jones

Sommaire des opérations

Développement durable à Stella-Jones

12 GÉRANCE DE NOS PRODUITS

Conception et cycle de vie des produits

Approvisionnement en matières premières et chaîne d'approvisionnement responsable

Responsabilité à l'égard des produits

Innovation et technologie

22 NOS EMPLOYÉS

Santé et sécurité

Diversité et inclusion

Capital humain

30 NOTRE PERFORMANCE SUR LE PLAN ENVIRONNEMENTAL

Conformité environnementale

Changements climatiques

Air

Eau

Déchets

40 NOS PRINCIPES DE GOUVERNANCE

Gouvernance d'entreprise

Éthique commerciale

Gouvernance des risques liés aux facteurs ESG

44 ANNEXE

Données sur la performance





“

Notre capacité à réagir et à nous adapter rapidement à l'évolution du milieu de travail résonne au cœur de notre entreprise.

Message du président et chef de la direction

Je suis fier de vous présenter le deuxième rapport environnemental, social et de gouvernance (ESG) de Stella-Jones. Le présent rapport s'inspire de notre premier rapport ESG et s'appuie sur notre engagement permanent auprès des intervenants stratégiques pour fournir un contexte supplémentaire sur nos priorités ESG et davantage d'informations sur notre culture et notre philosophie d'entreprise.

Ce rapport est fondé sur les données des années civiles 2018 et 2019; cependant, il est publié à un moment où le monde entier fait face à une crise. En tant que fournisseur de services essentiels aux États-Unis et au Canada, nous avons élaboré et mis en œuvre un vaste éventail de mesures en réponse à la pandémie de COVID-19 visant à soutenir la sécurité et le bien-être de nos employés et des collectivités locales, tout en assurant la continuité de nos opérations. Nous avons équipé nos employés administratifs pour qu'ils puissent travailler de la maison, en leur offrant des ressources et des services supplémentaires pour les appuyer pendant la transition. Dans nos usines et nos installations, nous avons mis en place des mesures sanitaires, des procédures de distanciation physique et d'autres protocoles pour assurer la sécurité de nos employés.

Malgré les difficultés créées par la COVID-19, nos employés ont été présents tous les jours pour servir nos clients des secteurs ferroviaires, des services publics, du bois d'œuvre à usage résidentiel et d'autres infrastructures essentielles et leur permettre de poursuivre leurs activités selon les besoins. Cet engagement est un hommage à l'esprit entrepreneurial de notre organisation. Notre capacité à réagir et à nous adapter rapidement à l'évolution du milieu de travail résonne au cœur de notre entreprise, et je crois plus que jamais à la résilience de notre entreprise, comme en témoignent nos excellents résultats opérationnels et financiers.

Dans les pages suivantes, nous donnons plus de détails sur ce qui, à notre avis, sont les composantes prioritaires de nos activités : gérance des produits, performance environnementale, gouvernance et nos employés. Dans le cadre de nos activités, nous savons très bien que nous devons continuer à intégrer les facteurs ESG à nos processus de prises de décisions quotidiens, et cela demeure une considération majeure, tant au sein du conseil qu'à l'échelle de l'entreprise. Les facteurs ESG sont essentiels pour notre stratégie d'affaires et gestion des risques, ainsi que notre capacité de créer de la valeur pour toutes les parties prenantes.

Ce rapport constitue le point de départ de l'évolution de notre culture interne en matière de facteurs ESG, et je tiens à remercier toute l'équipe de Stella-Jones pour sa participation à son développement. J'espère que ces renseignements sur notre entreprise, notre engagement envers les enjeux relatifs aux facteurs ESG et les efforts que nous déployons pour être un modèle de société responsable sauront vous intéresser.



Éric Vachon
Président et chef de la direction
Stella-Jones

2019

Faits saillants des facteurs ESG

Le succès à long terme de l'entreprise exige l'intégration des facteurs ESG dans toutes les sphères de nos activités. Nous nous engageons à respecter des normes de performance strictes en matière de santé, de sécurité, de conformité environnementale et de perfectionnement de nos employés.

GÉRANCE DE NOS PRODUITS



90 %

DES FOURNISSEURS DE TRAVERSES DE CHEMIN DE FER PROVIENNENT DE COLLECTIVITÉS LOCALES

87 %

DU BOIS D'ŒUVRE RÉSIDENTIEL EST ACHETÉ DE SOURCES CERTIFIÉES



135 000

HECTARES DE FORÊT GÉRÉE DE MANIÈRE DURABLE EN COLOMBIE-BRITANNIQUE

NOS EMPLOYÉS



16 %

DE FEMMES AU SEIN DE NOS EFFECTIFS

19 %

TAUX DE ROULEMENT DU PERSONNEL

3,7

JOURNÉES D'ABSENCE, D'ACTIVITÉ RESTREINTE OU DE SUBSTITUTION D'EMPLOI

NOTRE PERFORMANCE ENVIRONNEMENTALE

124 949

ÉMISSION DE GAZ
À EFFET DE SERRE
(GES) DE PORTÉE 1 ET 2
(TONNES MÉTRIQUES
ÉQ. CO₂)

5,6

INTENSITÉ ÉNERGÉTIQUE
(EN MWH/1 000 PI³ POUR
LA PRODUCTION DU BOIS
TRAITÉ SOUS PRESSION)

3 sur 40

INSTALLATIONS QUI
SONT SITUÉES DANS DES
RÉGIONS SOUMISES À
UN STRESS HYDRIQUE ET
UTILISENT DES PRODUITS
DE PRÉSERVATION
HYDROSOLUBLES

NOS PRINCIPES DE GOUVERNANCE



7 sur 8

MEMBRES DU CONSEIL
SONT INDÉPENDANTS
DE LA DIRECTION



38 %

DES MEMBRES
DU CONSEIL SONT
DES FEMMES

4

LE NOMBRE DE FOIS PAR ANNÉE
QUE LE CODE DE CONDUITE
PROFESSIONNELLE ET DE
DÉONTOLOGIE EST ENVOYÉ
À NOS EMPLOYÉS

Notre approche en matière de rapport environnemental, social et de gouvernance (ESG)

À Stella-Jones, nous sommes convaincus que le rendement environnemental, social et de gouvernance (ESG) contribue à la création de notre valeur à long terme et à l'amélioration de notre résilience en tant qu'entreprise.

Le présent rapport a pour but de donner à ses parties prenantes de l'information sur les priorités de Stella-Jones en matière de facteurs ESG dans un avenir prévisible. Nous espérons que ce rapport servira également de point de départ pour communiquer avec nos parties prenantes sur la manière dont Stella-Jones peut continuer à travailler avec ses employés, ses clients et les collectivités où elle exerce ses activités afin de bâtir une économie et un avenir plus durables. Dans les rapports suivants, nous ferons le point sur nos progrès et nos objectifs en matière de facteurs ESG.

PROCESSUS D'ÉVALUATION DU CARACTÈRE SIGNIFICATIF

Notre approche pour la production de ce rapport est centrée sur les priorités ESG les plus pertinentes pour notre entreprise et nos parties prenantes. Nous avons fait appel à une tierce partie qui nous a aidés à évaluer l'importance relative et les thèmes principaux de notre rapport ESG de 2019.

Ce processus a constitué une première étape dans la définition de nos priorités ESG en interne et nous nous appuyerons sur ce rapport pour alimenter les conversations avec nos parties prenantes externes sur leurs perceptions des contributions de Stella-Jones à l'environnement, aux collectivités, à la stratégie et à l'économie.

Méthode utilisée pour cerner les thèmes importants relatifs aux facteurs ESG

Nous avons compilé une première liste de thèmes pour mieux comprendre les secteurs des enjeux relatifs aux facteurs ESG qui sont vraiment importants pour notre entreprise et nos parties prenantes. Cette première liste est fondée sur :

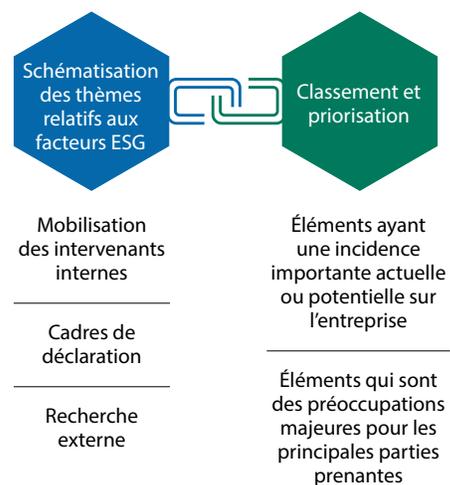
- une analyse comparative de l'industrie et la recherche;
- la consultation de cadres de production de rapports, notamment ceux du Global Reporting Framework (GRI), du Sustainability Accounting Standards Board (SASB), du Task Force on Climate-Related Financial Disclosures (TCFD) et du Carbon Disclosure Project (CDP);

- des discussions au sein du personnel clé de Stella-Jones pour définir les priorités des parties prenantes internes et externes.

Classement et priorisation des thèmes

Nous avons tenu des ateliers avec le personnel clé, les cadres supérieurs et la haute direction afin de classer les sujets par ordre de priorité dans le but d'améliorer l'approche de déclaration de la société en matière de facteurs ESG. Les thèmes ont été classés en quatre niveaux afin de tenir compte de leur degré d'importance pour le succès de notre entreprise. Les thèmes classés aux niveaux 1 et 2 sont les plus importants et sont abordés dans le présent rapport.

PROCESSUS D'ÉVALUATION DU CARACTÈRE SIGNIFICATIF UTILISÉ





Dans le cadre de l'engagement pris à l'égard de notre mission, soit de nous élever au rang de chef de file du secteur de la préservation du bois et d'être un modèle d'entreprise responsable, intègre et respectueuse de l'environnement, nous avons effectué une analyse afin de cibler les enjeux relatifs aux facteurs ESG qui ont des répercussions importantes sur notre entreprise.



PORTÉE ET LIMITE DU RAPPORT

Ce rapport présente un aperçu de la Société et de ses activités au Canada et aux États-Unis pour les exercices 2018 et 2019 (clos le 31 décembre 2019). Notre premier rapport ESG portait sur l'exercice 2017 et est accessible sur notre site Web, à l'adresse <https://www.stella-jones.com/fr-CA/investor-relations/environmental-social-governance>.

Nous cherchons constamment à améliorer et à élargir les indicateurs de performance que nous évaluons et à perfectionner nos systèmes de collecte de données. Toute limite et exception de déclaration est mentionnée dans les données concernées.

La haute direction et le conseil d'administration ont examiné et approuvé le présent rapport avant sa publication.

Sauf indication contraire, les termes « nous », « notre » ou la « Société » se rapportent à Stella-Jones Inc. et à ses filiales d'exploitation.

INDICE ESG



Environnement

- Conception et cycle de vie des produits** / Gérance de nos produits / [Page 12](#)
- Approvisionnement en matières premières et chaîne d'approvisionnement responsable** / Gérance de nos produits / [Page 16](#)
- Conformité environnementale** / Notre rendement environnemental / [Page 30](#)
- Changements climatiques** / Notre rendement environnemental / [Page 32](#)
- Consommation d'énergie** / Notre rendement environnemental / [Page 32](#)
- Émissions de GES** / Notre rendement environnemental / [Page 33](#)
- Air** / Notre rendement environnemental / [Page 33](#)
- Eau** / Notre rendement environnemental / [Page 34](#)
- Déchets** / Notre rendement environnemental / [Page 38](#)



Social

- Responsabilité à l'égard des produits** / Gérance de nos produits / [Page 18](#)
- Santé et sécurité** / Nos employés / [Page 22](#)
- Diversité et inclusion** / Nos employés / [Page 24](#)
- Capital humain** / Nos employés / [Page 26](#)



Gouvernance

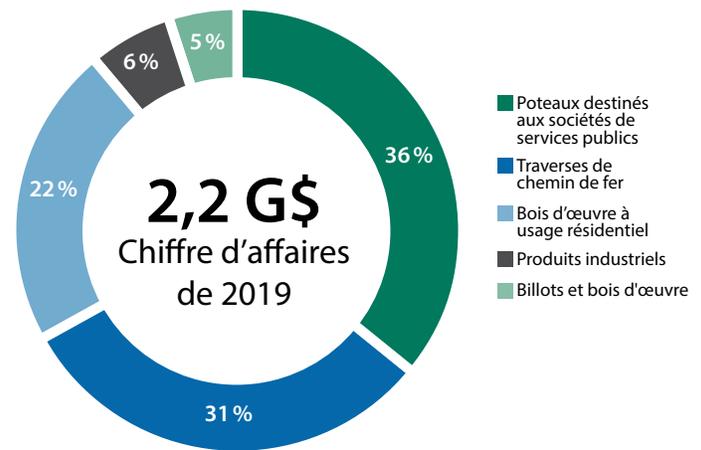
- Gouvernance d'entreprise** / Nos principes de gouvernance / [Page 40](#)
- Éthique commerciale** / Nos principes de gouvernance / [Page 42](#)
- Gouvernance des risques liés aux facteurs ESG** / Nos principes de gouvernance / [Page 43](#)

À propos de Stella-Jones

Notre entreprise

Stella-Jones est le chef de file nord-américain dans la production et la commercialisation de produits en bois traité sous pression. La Société fournit des poteaux aux sociétés de services publics d'électricité et aux entreprises de télécommunications, ainsi que des traverses de chemin de fer et des poutres aux exploitants de chemins de fer à l'échelle du continent. Stella-Jones fabrique aussi du bois d'œuvre à usage résidentiel et des accessoires qu'elle distribue auprès des détaillants en vue d'applications extérieures, de même que des produits industriels, notamment des pilotis pour constructions maritimes, des pieux pour fondations, du bois de construction, du bois pour les ponts et des produits à base de goudron de houille.

APERÇU DE STELLA-JONES



2 190
employés



40
usines de traitement du bois
25 aux É.-U. et 15 au Canada



12
installations d'écorçage
des poteaux



1
distillerie de goudron
de houille

Chiffres du 31 décembre 2019. Tous les montants sont présentés en dollars canadiens.

NOTRE VISION

À Stella-Jones, nous avons défini clairement notre vision : nous créons constamment de la valeur pour nos clients en leur fournissant les meilleurs produits et services dans le secteur de la préservation du bois. Nous cherchons continuellement à améliorer nos opérations et notre prestation de services et pour ce faire, nous savons que nous devons réduire l'incidence que nous avons sur nos clients et les parties prenantes, sur notre personnel et les communautés dans lesquelles nous exerçons nos activités, ainsi que sur l'environnement. En adhérant à un ensemble de principes fondamentaux tout en poursuivant une stratégie d'expansion stratégique, notre entreprise s'est imposée comme un fournisseur solide et fiable auprès de ses clients ainsi que comme chef de file dans l'industrie du traitement du bois en Amérique du Nord.

NOTRE MISSION

Stella-Jones a pour mission de s'élever au rang de chef de file du secteur de la préservation du bois et d'être un modèle d'entreprise responsable, intègre et respectueuse de l'environnement.

NOS VALEURS

Nos valeurs fondamentales constituent la pierre angulaire de notre entreprise. Nos employés, qu'il s'agisse des cadres supérieurs ou des travailleurs du secteur de la fabrication ou de la distribution, incarnent ces valeurs dans tous les aspects de leurs tâches quotidiennes.

Intégrité

Nous honorons nos engagements. Nous agissons avec honnêteté et intégrité dans toutes nos interactions avec nos employés, clients, fournisseurs ainsi qu'avec le grand public. De plus, nous respectons les normes les plus élevées en matière de comportement professionnel et d'éthique.

Respect

Nous sommes d'avis que la contribution de chaque employé est précieuse. Nous favorisons une culture d'inclusion dans laquelle les employés sont encouragés à prendre des initiatives, à participer et à échanger des idées.

Travail en équipe

Nous travaillons ensemble pour répondre aux besoins de nos clients en leur offrant un service à la clientèle hors pair ainsi que des produits de qualité supérieure.

Persévérance

Notre approche de travail se base sur la simplicité et la persévérance, car nous savons que le succès passe par le travail acharné et le dévouement.

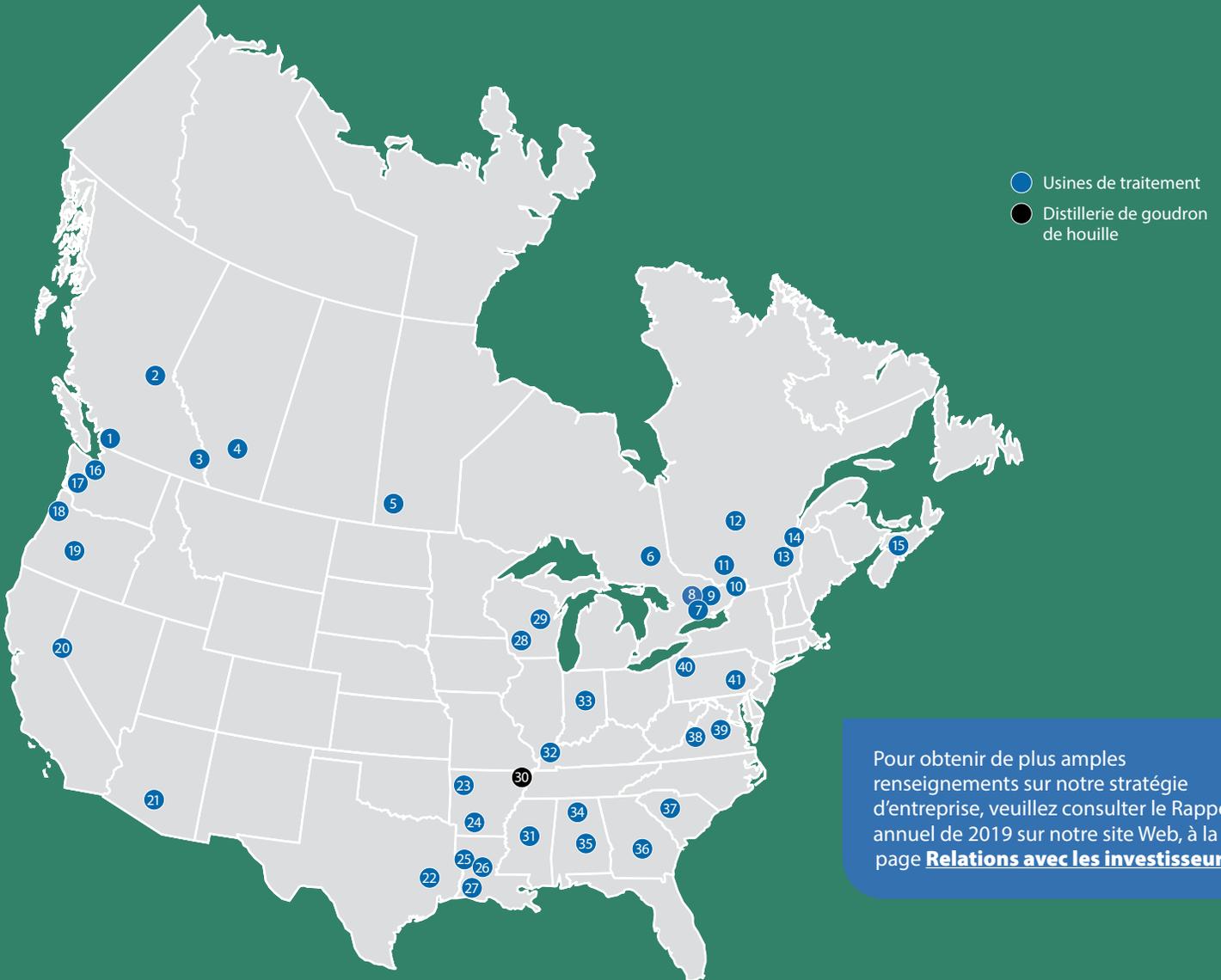
SOMMAIRE DES OPÉRATIONS

Nous avons des installations de traitement dans six provinces canadiennes et 17 États américains, lesquelles sont complétées par un vaste réseau de distribution dans l'ensemble de l'Amérique du Nord. Grâce à un réseau d'installations stratégiquement situées et de multiples points de

distribution bien répartis, nous sommes en mesure de répondre à la demande croissante avec une rapidité et une souplesse inégalées dans l'industrie.

Stella-Jones a étendu sa portée en construisant de nouvelles installations

d'exploitation et en procédant à de nombreuses acquisitions stratégiques. La plus récente acquisition a été conclue le 1^{er} avril 2019, avec l'acquisition de Shelburne Wood Protection Ltd., une usine de traitement du bois d'œuvre à usage résidentiel située à Shelburne, en Ontario.



Pour obtenir de plus amples renseignements sur notre stratégie d'entreprise, veuillez consulter le Rapport annuel de 2019 sur notre site Web, à la page **Relations avec les investisseurs**.

- | | | | | | |
|---------------------------|-----------------------|------------------------|----------------------|-------------------|------------------------|
| 1 New Westminster (C.-B.) | 8 Shelburne (ON)* | 15 Truro (N.-É.) | 22 Lufkin (TX) | 29 Cameron (WI) | 36 Cordele, GA |
| 2 Prince George (C.-B.) | 9 Stouffville (ON) | 16 Arlington (WA) | 23 Russellville (AR) | 30 Memphis (TN) | 37 Whitmire, SC |
| 3 Galloway (C.-B.) | 10 Peterborough (ON) | 17 Tacoma (WA) | 24 Rison (AR) | 31 Scooba, MS | 38 Goshen, VA |
| 4 Carseland (AB) | 11 Gatineau (QC) | 18 Sheridan (OR) | 25 Converse (LA) | 32 Fulton, KY | 39 Warsaw, VA |
| 5 Neepawa (MB) | 12 Rivière-Rouge (QC) | 19 Eugene (OR) | 26 Pineville (LA) | 33 Winslow, IN | 40 Dubois, PA |
| 6 South River (ON) | 13 Delson (QC) | 20 Silver Springs (NV) | 27 Alexandria (LA) | 34 Montevallo, AL | 41 McAllisterville, PA |
| 7 Guelph (ON) | 14 Sorel-Tracy (QC) | 21 Eloy (AZ) | 28 Bangor (WI) | 35 Clanton, AL | |

* Acquis en 2019

Nos produits

Traverses de chemin de fer

Fort de son vaste réseau de fournisseurs qui compte plus de 1 200 scieries de bois dur, Stella-Jones peut produire et offrir des traverses et des traverses d'aiguillage de différentes tailles. La Société joue un rôle clé dans le développement, la mise à niveau et l'entretien des infrastructures ferroviaires en Amérique du Nord, fournissant plus de 10 millions de traverses de bois traité chaque année, à l'échelle du continent.

Poteaux destinés aux sociétés de services publics

Les poteaux en bois traité sont une composante de base de l'infrastructure de transmission et de distribution de l'électricité dans toute l'Amérique du Nord. Stella Jones fabrique et distribue plus d'un million de poteaux par année pour remplacer, améliorer et développer de nouvelles lignes de services publics et de télécommunications au Canada et aux États-Unis.

Bois d'œuvre à usage résidentiel

Stella-Jones offre des services intégrés et complets aux principaux détaillants nord-américains, fournissant chaque année plusieurs centaines de millions de pieds-planches de bois résidentiel traité au Canada et aux États-Unis. Stella-Jones traite les panneaux de bois, le contreplaqué et le bois d'œuvre destinés aux patios, terrasses, clôtures et autres applications extérieures, en plus de fournir des services personnalisés aux marchés résidentiel et de la construction.

Produits industriels

Stella-Jones fournit des produits de bois traité sous pression destinés aux domaines maritime, industriel et civil pour des applications extérieures, notamment des pieux pour fondations, des pilotis maritimes, du bois de quais, des poutres de pont, des tapis de grue, des traverses de passage à niveau et ponts ferroviaires, des glissières de sécurité pour la route et des poteaux en bois stratifié.

DÉVELOPPEMENT DURABLE À STELLA-JONES

En tant que fabricant de produits industriels en bois traité, nous sommes conscients que nos gestes quotidiens peuvent avoir une incidence sur l'environnement et sur la santé et la sécurité de nos employés. Notre succès commercial dépend de notre capacité à exercer nos activités de manière durable et responsable sur le plan environnemental et social. Nous croyons fermement que l'intégration des facteurs ESG à nos décisions et stratégies commerciales quotidiennes fera de nous une entreprise plus résiliente et plus agile à long terme, nous permettant d'améliorer notre performance et de mobiliser notre personnel. La supervision et la gestion

des risques et des occasions liés aux facteurs ESG qui sont assurées par le comité du conseil d'administration dédié à l'environnement, la santé et la sécurité, établie en 1995, ainsi que les cadres supérieurs et les membres de la haute direction font partie intégrante de nos activités.

Notre processus d'évaluation a mis en évidence plusieurs questions prioritaires en matière de facteurs ESG, relevant de nos principaux piliers : la gérance des produits, le personnel, la performance environnementale et les principes de gouvernance.



Stella-Jones s'est engagée à améliorer constamment ses pratiques en matière de développement durable et à faire preuve de transparence dans la communication de sa performance liée aux facteurs ESG.

Pour en savoir plus sur notre processus d'évaluation, consultez la section **Notre approche en matière de rapport environnemental, social et de gouvernance (ESG)**.

Stella-Jones
Corporation

Enjeux prioritaires



Gérance des produits

- Les méthodes de séquestration du carbone appliquées à nos produits et notre offre de matériaux de construction à moindre intensité de carbone nous permettent de contribuer à l'atténuation des changements climatiques.
- La promotion d'une gestion durable des forêts dans l'ensemble de notre chaîne de valeur.
- La mise en œuvre d'initiatives d'amélioration permanente pour garantir que les produits sont fabriqués de manière responsable tout en répondant aux besoins des clients en matière de développement durable.
- L'innovation en matière de produits et le développement de services qui améliorent notre offre à la clientèle.



Personnel

- La sécurité et le bien-être de nos employés sont essentiels pour notre entreprise et nos collectivités.
- La mise en place d'un milieu de travail collaboratif et inclusif qui donne aux employés les moyens d'atteindre leurs objectifs professionnels et personnels.
- La mise en œuvre des programmes de formation et de plans de planification de la relève pour faciliter le transfert de connaissances et promouvoir la diversité dans l'entreprise.



Performance environnementale

- Une gestion environnementale efficace et la conformité à la réglementation en vigueur sont essentielles à la poursuite de nos activités.
- Une utilisation et une gestion améliorées des ressources naturelles et des matières premières afin de maximiser notre efficacité de fabrication et de réduire notre impact sur l'environnement.



Principes de gouvernance

- L'intégration des facteurs ESG dans nos processus décisionnels et notre cadre de gestion des risques d'entreprise.
- Un engagement à exercer nos activités de manière éthique avec intégrité.

Gérance de nos produits



“

Les arbres en pleine croissance absorbent le gaz carbonique dans l'atmosphère et le stockent sous forme de carbone dans le bois.

CONCEPTION ET CYCLE DE VIE DES PRODUITS

Les forêts et la gestion responsable des forêts jouent un rôle important dans les efforts d'atténuation des changements climatiques. Les forêts absorbent le carbone et le séquestrent dans le bois, et, lorsque les arbres sont récoltés pour la fabrication de produits forestiers, le carbone demeure séquestré dans le bois.

Les forêts absorbent plus de dioxyde de carbone de l'atmosphère lorsqu'elles sont jeunes et en pleine croissance¹. Au fur et à mesure que la forêt prend de l'âge, l'absorption du carbone par les arbres ralentit, et lorsque les arbres meurent, la décomposition du bois libère le carbone dans l'atmosphère. Lorsque les arbres sont récoltés, le carbone est stocké dans le bois traité pendant toute la vie du produit. La plantation d'arbres redémarre le cycle de croissance et de séquestration du carbone.

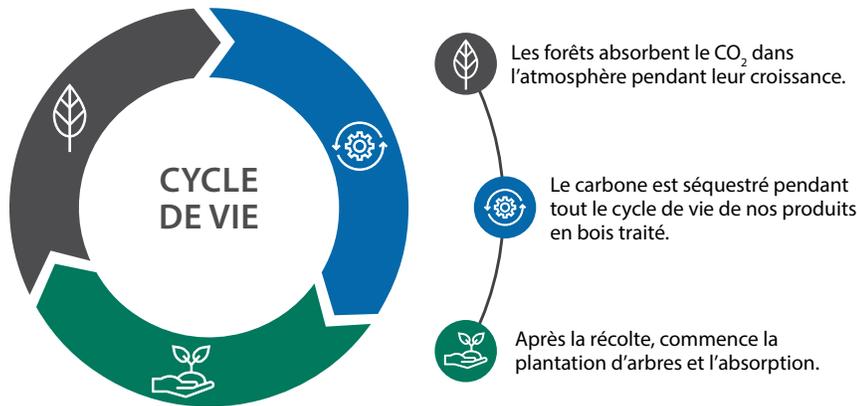
En tant que fabricant de produits en bois traité, nous avons la possibilité de réduire la quantité de carbone dans l'atmosphère en misant sur :

- la gestion durable des forêts;
- la séquestration du carbone à long terme dans nos produits de bois traité;
- l'utilisation de sous-produits du bois provenant de la fabrication comme biocarburant;
- la gestion améliorée de fin de vie qui privilégie la réutilisation et le recyclage plutôt que l'élimination.

¹ Pugh, T. A., Lindeskog, M., Smith, B., Poulter, B., Arneeth, A., Haverd, V., et Calle, L. (2019). Role of forest regrowth in global carbon sink dynamics. Proceedings of the National Academy of Sciences, n 116(10), 4382-4387.



Les produits en bois traité ont une durée de vie utile plus longue et offrent de multiples avantages pour nos clients, notamment une diminution du coût global de leurs produits et de leur empreinte écologique.



Durée de vie des produits traités

Les produits en bois continuent à stocker du carbone jusqu'à leur décomposition. Or, l'utilisation de produits de préservation prolonge la durée de vie des produits en bois et le potentiel de séquestration du carbone dans le bois, ce qui réduit le nombre d'arbres récoltés. Le processus de préservation du bois augmente la durée de vie de nos produits, soit, en moyenne, entre 35 et 60 ans selon l'espèce de bois, le produit de préservation utilisé et la zone de service.

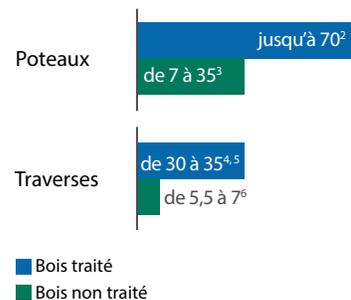
En fin de vie, les produits en bois traité peuvent être réutilisés, recyclés ou éliminés. Les produits en bois traité peuvent souvent être réutilisés pour l'aménagement paysager et d'autres applications longtemps après la fin de leur durée utile. Selon le produit de préservation utilisé, le bois traité peut également être utilisé comme biocarburant, ce qui permet de réduire la consommation de combustibles

fossiles. Le bois traité jeté dans les sites d'enfouissement finit par se décomposer et libère le carbone séquestré dans l'atmosphère.

La comptabilisation du carbone stocké dans nos produits en bois traité est une tâche complexe et dépend de nombreux facteurs, notamment de l'essence de l'arbre, de son âge et de sa taille au moment de la récolte.

Au cours de la prochaine année, nous lancerons un programme de conception d'outil de mesure du carbone séquestré dans nos produits. Cet outil nous permettra de calculer sur une base annuelle la quantité de carbone séquestré. Nous avons également l'intention de mesurer l'incidence de l'augmentation de la durée de vie de nos produits sur la réduction du nombre d'arbres récoltés. L'objectif de cet outil est de mieux saisir l'avantage net du traitement du bois et d'obtenir davantage d'informations à cet égard.

DURÉE DE VIE MOYENNE DE BOIS TRAITÉ ET NON TRAITÉ DESTINÉS AUX SOCIÉTÉS DE SERVICES PUBLICS ET AUX TRAVERSES DE CHEMIN DE FER (EN ANNÉES)



² Utility Solid Waste Activities Group (2005). Commentaires du Utility Solid Waste Activities Group relatifs à l'avis de disponibilité de l'évaluation préliminaire des risques concernant la décision de l'admissibilité à la réhomologation des produits de préservation du bois contenant du pentachlorure.

³ Joseph, L. (2009). Factors affecting the service life of poles in BC. Proc. Can. Wood Preserv. Assoc., n 30, pp 45-68.

⁴ Webb, G. V., Webb, D. A., & Zarembski, A. M. (2005). The tie guide: Handbook for commercial timbers used by the crosstie industry. Railway Tie Association.

⁵ Zeta-Tech (2011). Determination of effect of introduction of dual treatment (borate-croscote) ties on average tie life and wood tie life cycle costs. Railway Tie Association.

⁶ Bescher, R.H. 1977 Creosote Crossties. American Wood-Preservers' Association.

Bois et évaluation du cycle de vie

L'évaluation du cycle de vie procure une mesure quantifiée de l'impact environnemental d'un produit tout au long de sa vie, soit dès l'extraction de la ressource jusqu'à l'élimination, ce qu'on appelle communément « du berceau au tombeau ».

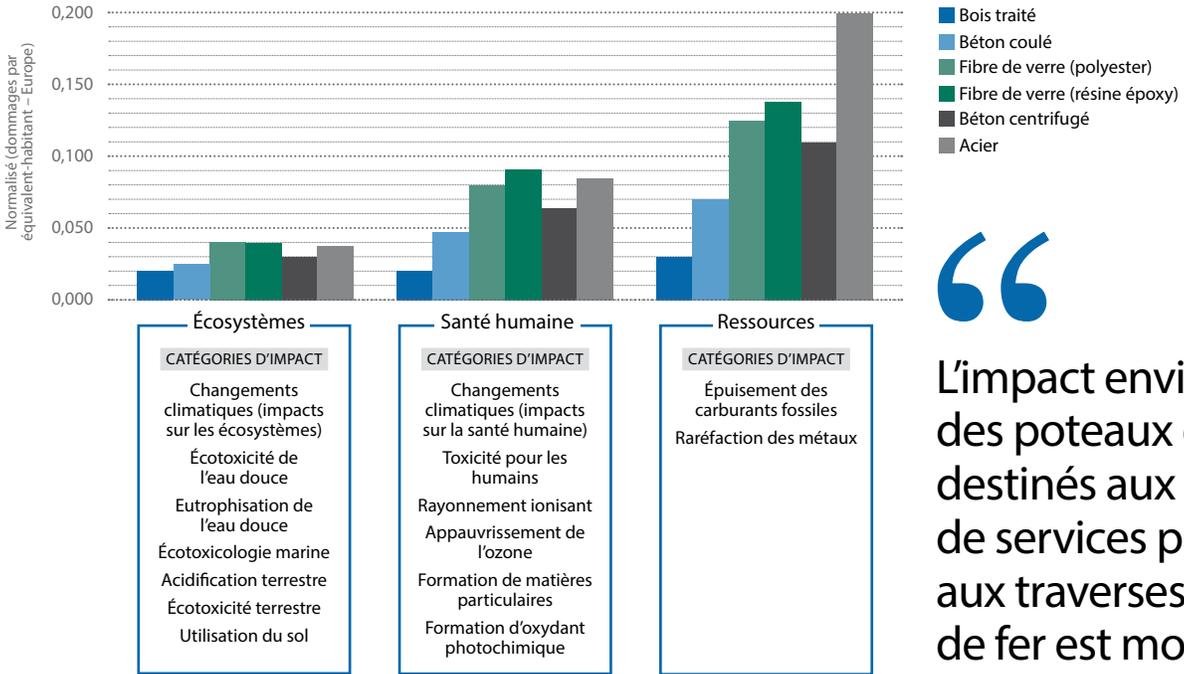
Plusieurs évaluations du cycle de vie ont démontré que les produits en bois traité présentent des avantages environnementaux par rapport à d'autres matériaux utilisés dans les bâtiments et les infrastructures. Ces résultats renforcent l'utilisation du bois en tant que matériau de construction plus durable.

DE L'ARBRE AU PRODUIT : LE CYCLE DE VIE DES PRODUITS EN BOIS TRAITÉ



Les résultats d'une évaluation du cycle de vie récente demandée par le Western European Institute for Wood Protection (WEI) indiquent que les poteaux en bois traité destinés aux services publics, en comparaison avec d'autres produits, sont ceux qui ont le moins d'impact en termes de dommages causés aux écosystèmes, à la santé humaine et aux ressources. L'évaluation du cycle de vie a comparé des poteaux en bois traité au moyen d'un agent de préservation ayant une durée de vie de 30 ans avec des poteaux en béton, en fibre de verre et en acier ayant une durée de vie de 60 ans.

ÉVALUATION DU CYCLE DE VIE DES POTEAUX DESTINÉS AUX SERVICES PUBLICS – IMPACTS GÉNÉRAUX

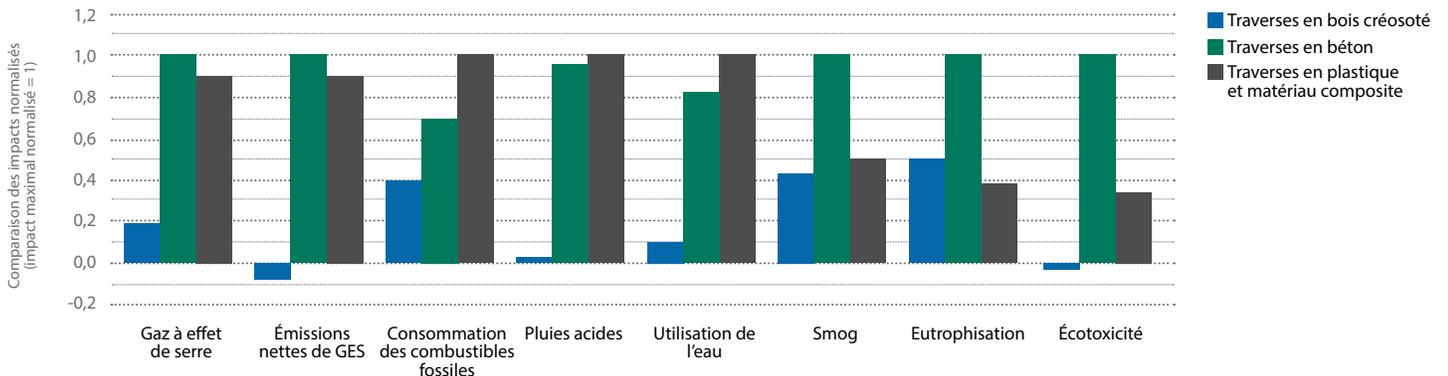


“
L'impact environnemental des poteaux de bois traité destinés aux sociétés de services publics et aux traverses de chemin de fer est moindre comparativement à celui d'autres matériaux.

Source : Western European Institute for Wood Protection (2020), ISO 14001 Life Cycle Assessment of Utility Poles

Une évaluation du cycle de vie qui a comparé des produits concurrents arrive à la conclusion que les traverses de chemin de fer en bois créosoté ont un impact environnemental moindre que d'autres matériaux. L'évaluation du cycle de vie a comparé des traverses de chemin de fer en bois créosoté ayant une durée de vie de 35 ans à des traverses en béton et en plastique et matériau composite d'une durée de vie de 40 ans.

ÉVALUATION DU CYCLE DE VIE DES TRAVERSES DE CHEMIN DE FER – IMPACTS

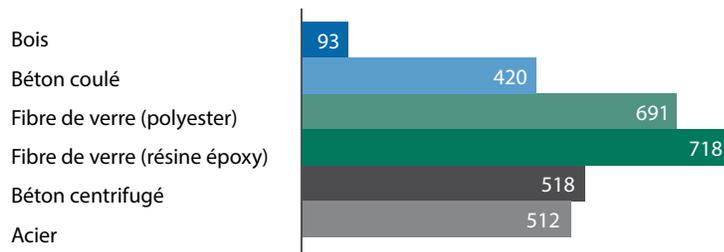


Source : Bolin, C. A., & Smith, S. T. (2013). Life cycle assessment of creosote-treated wooden railroad cross-ties in the US with comparisons to concrete and plastic composite railroad cross-ties.

Les évaluations du cycle de vie examinées indiquent que les avantages des produits en bois traité pour l'atténuation des changements climatiques se comparent à ceux d'autres produits concurrents. Les traverses de chemin de fer et les poteaux destinés aux services publics en bois traité génèrent en moyenne 80 % moins d'émissions de gaz à effet de serre que les autres matériaux.

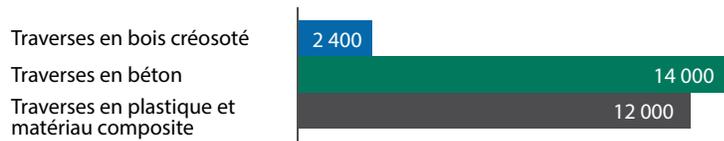
Comparaison des émissions de gaz à effet de serre intrinsèques dans le bois par rapport à d'autres matériaux

POTEAUX DESTINÉS AUX SERVICES PUBLICS : ÉMISSION DE GES (EN KG ÉQ. CO₂) PRODUITES PAR TYPE DE MATÉRIAU



Source : Western European Institute for Wood Protection (2020), ISO 14001 Life Cycle Assessment of Utility Poles

TRAVERSES DE CHEMIN DE FER : ÉMISSION DE GES (EN KG ÉQ. CO₂) PRODUITES PAR TYPE DE MATÉRIAU



Source : Bolin, C. A., & Smith, S. T. (2013). Life cycle assessment of creosote-treated wooden railroad cross-ties in the US with comparisons to concrete and plastic composite railroad cross-ties.

APPROVISIONNEMENT EN MATIÈRES PREMIÈRES ET CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLE

Les forêts nous fournissent le bois utilisé dans la fabrication de nos produits et nous sont essentielles. Nous avons pris un engagement ferme à l'égard de la gestion durable des forêts afin que celles-ci puissent continuer pendant longtemps à fournir de la valeur à la société, à soutenir la biodiversité, à protéger l'air et l'eau et à fournir un habitat à la faune.

Dans tous les endroits où nous exerçons nos activités, la gestion des forêts est soumise à la réglementation des autorités environnementales fédérales, provinciales, étatiques et locales. Cette réglementation comprend des règlements environnementaux propres à l'industrie concernant les pratiques forestières.

La gestion responsable de notre chaîne d'approvisionnement commence par

l'achat de nos matières premières. Notre bois provient principalement de sociétés d'exploitation forestière pour la production des poteaux destinés aux services publics et de plus de mille scieries pour ce qui est de la production de traverses de chemin de fer, du bois d'œuvre résidentiel et de produits industriels.

Nous prenons les mesures nécessaires pour nous assurer que notre approvisionnement en bois est conforme à la réglementation et aux principes de responsabilité sociale. Nos pratiques de fabrication sont axées sur la récolte d'arbres qui ont atteint leur maturité biologique pour obtenir un rendement maximal constant, ce qui favorise la biodiversité des peuplements et préserve l'habitat faunique. Nos acheteurs et nos forestiers se rendent régulièrement sur le terrain et sur place, utilisant leur connaissance approfondie des opérations forestières locales pour s'assurer que nos fournisseurs respectent les réglementations et les lois nationales, régionales et locales.

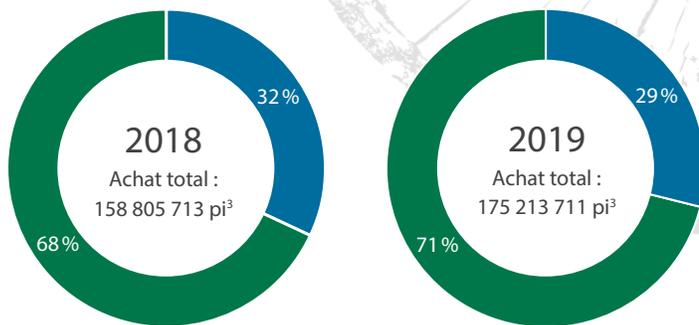
Nous gérons des forêts publiques exclusivement en Colombie-Britannique, au Canada, où nous exerçons nos activités dans le cadre d'ententes de tenure avec le gouvernement provincial, qui a compétence sur ces terres. Seulement une petite partie de notre approvisionnement en bois au Canada provient de forêts que nous gérons nous-mêmes. Le reste provient d'ententes d'approvisionnement conclues avec les principaux titulaires de permis d'intervention forestière et les propriétaires de boisés privés ou de terres privées.

Au Canada, une réglementation détaillée régit les pratiques forestières, notamment en matière de reboisement, de protection de l'environnement et de conservation de la biodiversité. La majorité du bois canadien provient de terres publiques et est certifié FSC® (Forest Stewardship Council®) ou SFI® (Sustainable Forest Initiative®).



Stella-Jones milite pour une gestion durable des forêts et des achats responsables. La poursuite de nos activités est étroitement liée au développement durable des forêts.

QUANTITÉ TOTALE DE BOIS ACHETÉE



■ Canada
■ É.-U.

Nous ne gérons pas directement les terres forestières aux États-Unis. Tout notre bois américain pour les poteaux destinés aux services publics est acheté auprès d'aménagistes forestiers, de programmes de vente de bois d'œuvre des États ou de propriétaires privés. Notre bois est récolté par des tiers sous contrat. Nos pratiques ont été élaborées afin de récolter le bois de manière sûre et efficace tout en minimisant les impacts sur l'environnement.

Le bois pour les traverses de chemin de fer, le bois d'œuvre résidentiel et les produits industriels est acheté déjà coupé dans des milliers de scieries au Canada et aux États-Unis. La plus grande partie de notre bois d'œuvre résidentiel est acheté auprès de sources forestières certifiées par des tiers, comme l'exigent nos clients détaillants.

La majorité de nos activités au Canada et aux États-Unis se situent dans des collectivités rurales, et nos fournisseurs sont généralement de petites entreprises familiales. En raison de la taille de leurs activités, les scieries de traverses de chemin de fer avec lesquelles nous travaillons ne disposent généralement pas des ressources nécessaires pour obtenir des certifications forestières de tiers. Les coûts de certification sont importants, et, si les grandes exploitations peuvent absorber ces coûts, les petites exploitations ne peuvent pas.

Pour soutenir les collectivités rurales où nous exerçons nos activités, nous donnons la priorité aux fournisseurs locaux. Au total, 90 % des scieries auxquelles nous achetons des traverses de chemin de fer sont situées dans un rayon de 240 km de nos usines.

STELLA-JONES NE MÈNE AUCUNE ACTIVITÉ DE DÉFORESTATION ET NE CONVERTIT PAS DES FORÊTS EN VUE D'UNE UTILISATION NON FORESTIÈRE. TOUTES LES ZONES FORESTIÈRES OÙ NOUS RÉCOLTONS LE BOIS SONT ENSUITE RETOURNÉES À LEUR ÉTAT NATUREL.

STELLA-JONES GÈRE DIRECTEMENT ENVIRON 135 000 HECTARES DE TERRES FORESTIÈRES PUBLIQUES AU CANADA.

87 % DU BOIS POUR NOS PRODUITS DE BOIS D'ŒUVRE RÉSIDENTIEL PROVIENT DE SOURCES CERTIFIÉES.

UNE PROPORTION DE 99 % DES SCIERIES QUI NOUS FOURNISSENT LE BOIS POUR LES TRAVERSES DE CHEMINS DE FER SONT DES PETITES ENTREPRISES DE MOINS DE 500 EMPLOYÉS.

RESPONSABILITÉ À L'ÉGARD DES PRODUITS

Nous fabriquons des produits en bois renouvelables qui sont utilisés dans les services d'infrastructure et de construction essentiels et qui ont souvent un impact environnemental plus faible que d'autres matériaux.

La qualité de nos produits est une priorité, et notre objectif est de développer des produits sûrs qui répondent aux exigences de l'industrie de la préservation du bois et des clients que nous servons. Nous travaillons avec nos clients pour répondre à leurs spécifications, leur proposer des produits qui offrent la combinaison d'espèces de bois et de produits de préservation convenant à leurs besoins et leur fournir un programme complet de contrôle de la qualité.

Nos produits sont traités avec des produits de préservation du bois afin de prolonger leur durée de vie. La préservation est un procédé au moyen duquel le bois est protégé contre la décomposition et les insectes nuisibles grâce à l'imprégnation sous pression contrôlée de produits

de préservation qui sont résistants aux organismes destructeurs du bois.

L'utilisation de produits de préservation pour protéger le bois n'est pas une pratique nouvelle, mais elle fait l'objet d'une attention croissante de la part du public. Celle-ci comporte notamment des préoccupations en ce qui concerne l'utilisation de produits chimiques et le risque de lixiviation dans le milieu ambiant.

Bien que l'utilisation des produits de préservation soit continuellement remise en question, les producteurs de ces produits chimiques ont démontré, par des tests rigoureux et le respect des contrôles de processus et de qualité, que leurs produits peuvent être utilisés en toute sécurité et avec un impact minimal sur l'environnement. L'Environmental Protection Agency des États-Unis et l'Agence de réglementation de la lutte antiparasitaire du Canada examinent en permanence l'utilisation des produits de préservation du bois sous leur juridiction et continuent d'autoriser leur utilisation dans les produits que nous fabriquons.

PRODUITS DE PRÉSERVATION DU BOIS UTILISÉS DANS NOS PRODUITS



Poteaux destinés aux services publics

- Arsenate de cuivre chromaté
- Créosote
- Naphténate de cuivre
- Pentachlorophenol



Traverses de chemin de fer

- Créosote
- Borate
- Naphténate de cuivre



Bois d'œuvre à usage résidentiel

- Azole de cuivre micronisé
- Cuivre alcalin quaternaire
- Azole de cuivre



Tous les produits de préservation que nous utilisons dans nos activités de fabrication sont approuvés par Santé Canada et l'Environmental Protection Agency des États-Unis. Nous nous conformons à toute la réglementation propre à nos produits et surveillons régulièrement l'évolution réglementaire tant au Canada qu'aux États-Unis pour nous assurer que nos produits répondent aux exigences des organismes de réglementation et en tiennent compte. Pour obtenir de plus amples renseignements sur la manipulation et l'utilisation appropriées de nos produits, consulter les fiches signalétiques de tous nos produits sur la [page Produits de notre site Web](#).

Nous fournissons également les fiches signalétiques à tous nos clients.

Les produits de préservation du bois ont une incidence sur l'environnement et sur la santé et la sécurité de nos employés si les précautions nécessaires pour les manipuler ne sont pas respectées. Afin de protéger l'environnement et de respecter les normes de sécurité les plus strictes, l'utilisation des produits de préservation

du bois est strictement contrôlée dans nos installations de fabrication. Dès leur livraison, les produits de préservation du bois sont stockés dans des contenants et des réservoirs spéciaux, qui se trouvent eux-mêmes dans une enceinte de confinement secondaire fermée.

Le processus de traitement du bois se déroule entièrement dans l'enceinte de confinement et ce n'est que lorsque le produit fini est inspecté et approuvé qu'il quitte la zone confinée pour être envoyé au client. Ces précautions assurent que les produits de préservation du bois ne sont ni déversés ni rejetés dans l'environnement.

En cas d'incident, le plan d'urgence de l'installation s'enclenche immédiatement afin que le déversement accidentel soit contrôlé et nettoyé, et, une fois le nettoyage terminé, les autorités sont avisées, le cas échéant. L'installation procède à l'évaluation de l'efficacité du plan de confinement et de déversement et prend des mesures correctives et préventives pour éviter que la situation se reproduise.

Une autre préoccupation liée à l'utilisation de bois traité est son élimination. Les règles et règlements relatifs à l'élimination en fin de vie varient considérablement selon les administrations. Aux États-Unis, la première recommandation pour le bois traité qui a atteint la fin de sa vie utile est de le réutiliser dans une application similaire. Selon le produit de préservation utilisé dans le traitement, le bois peut également être utilisé dans des processus de combustion pour la récupération d'énergie. Presque partout en Amérique du Nord, le bois traité peut être éliminé dans des sites d'enfouissement à revêtement⁷.

Dans le cadre de la gérance de nos produits, nous collaborons avec les autorités de réglementation pour remédier aux incidences sur l'environnement découlant des activités passées de traitement du bois qui n'étaient peut-être pas régies ou contrôlées selon les normes rigoureuses en vigueur aujourd'hui. En 2018 et 2019, nous avons investi environ 5,6 M\$ CA dans des programmes d'assainissement du sol.



Pour en savoir plus sur comment nous aidons nos clients à recycler le bois traité, consultez la section [Innovation et technologie](#).

⁷ Morrell, J. J. (2017). « Protection of Wood : A Global Perspective on the Future. » dans Wood is Good (pp. 213-226). Springer, Singapour

INNOVATION ET TECHNOLOGIE

L'innovation et la technologie représentent des aspects essentiels de nos activités pour répondre aux défis et aux besoins de nos clients tout en réduisant au minimum l'impact environnemental de nos produits. Nous déployons continuellement des efforts en vue d'améliorer nos produits, de fournir des solutions à nos clients et d'optimiser nos opérations.

Dans le but notamment de bonifier notre base de connaissances, nous faisons partie de plusieurs associations industrielles qui nous informent des sujets d'actualité et de l'évolution de l'industrie et fournissent une tribune de discussion et d'harmonisation sur les questions industrielles.

Initiatives de développement durable

Nous faisons d'importants investissements en recherche et développement afin d'offrir à nos clients des innovations pour les aider à faire face aux enjeux de leur entreprise et générer de la croissance pour notre entreprise. En 2018 et 2019,

nous avons investi dans deux initiatives importantes de développement durable :

PROGRAMME DE RECYCLAGE POUR LES POTEAUX DESTINÉS AUX SOCIÉTÉS DE SERVICES PUBLICS :

Nos clients des services publics aux États-Unis nous ont demandé des options pour une élimination durable de leurs poteaux en fin de vie. Cette demande a été motivée d'une part par le coût de l'élimination et d'autre part par les exigences des organismes de réglementation plus strictes pour le recyclage du bois traité.

Nous nous sommes associés à une tierce partie spécialisée dans le recyclage du bois traité pour offrir un service d'élimination en fin de vie aux services publics dans le but de réutiliser, de recycler et d'éliminer le bois en toute sécurité, réduisant ainsi considérablement les volumes envoyés à la décharge.

Si le concept de réutilisation des poteaux destinés aux services publics n'est pas nouveau, les pratiques du passé n'étaient pas conformes aux exigences actuelles visant à réduire les impacts sur l'environnement et la santé que pourraient avoir les produits de préservation présents

dans le bois traité. La solution de recyclage et d'élimination que nous proposons aux services publics est pour eux un moyen d'agir de manière plus respectueuse de l'environnement et une garantie que les produits mis hors service sont réutilisés ou éliminés en toute sécurité.

POTEAUX RÉSISTANT AU FEU DESTINÉS AUX SOCIÉTÉS DE SERVICES PUBLICS : Étant donné l'augmentation de la fréquence et de la gravité des incendies en Californie, une société d'électricité de cet État a communiqué avec nous en 2018 pour trouver des moyens de renforcer son réseau contre le feu.

Notre équipe a recensé la documentation sur le rendement des poteaux en bois et en d'autres matériaux tels que l'acier, le béton et la fibre de verre pour évaluer leur résistance au feu.

Cet examen a révélé que le point de défaillance pour le bois était atteint à une température plus élevée que pour les autres matériaux. Cela nous a donc incités à étudier des solutions possibles pour empêcher le bois de brûler lorsqu'il est chauffé.

Pendant 15 mois, nous avons travaillé à l'externe avec une entreprise spécialisée pour développer un emballage intumescent contre le feu afin de protéger les poteaux électriques en cas d'incendie. Lorsque le poteau est exposé à un incendie, le revêtement intumescent s'active, créant une barrière d'isolation thermique efficace qui protège le bois de la chaleur dommageable. La combinaison

Voici la liste des associations dont nous sommes membres :

- › American Association of Railroads
- › American Lumber Standards Committee
- › American National Standards Institute
- › American Railway Engineering and Maintenance-Of-Way Association
- › American Wood-Preservers' Association
- › Appalachian Hardwood Utilization Group
- › Institut canadien des bois traités
- › Canadian Standards Institute
- › Canadian Wood Preservation Association/ Wood Preservation Canada
- › Clearfield County LEPC
- › Creosote Council
- › Electric Utility Industry Sustainable Supply Chain Association
- › Forest Products Laboratory
- › GoRail
- › International Research Group
- › Lake States Lumber Association
- › Mississippi State University - Wood Sciences
- › National Railroad Contractors Association
- › North American Wood Pole Council
- › Northwest Public Power Association
- › Oregon State University Environmental Performance of Treated Wood Research Cooperative
- › Oregon State University Utility Pole Research Cooperative
- › Railway Tie Association
- › Real American Hardwood Promotion Coalition
- › Rural Utilities Service
- › Southern Pressure Treaters Association
- › Timber Products Inspection
- › Treated Wood Council
- › Western Wood Preservers Institute
- › Wood Quality Control, Inc. Pole Inspection



Nous demandons à nos clients de nous décrire les enjeux auxquels ils font face et leur offrons des solutions personnalisées.



des poteaux de bois destinés aux sociétés de services publics et du revêtement intumescent résistant hautement performants a débouché sur une piste prometteuse dans la recherche d'un procédé novateur permettant de rendre les poteaux résistants au feu.

Le produit a été testé par une tierce partie sur des poteaux destinés aux services publics en bois et en d'autres matériaux. Les poteaux en bois enveloppés d'un matériau intumescent ont obtenu les meilleurs résultats parmi tous les produits possibles. Le revêtement intumescent est facile à installer sur les poteaux en bois, neufs et sur ceux qui sont déjà en place, à l'aide d'agrafes galvanisées et est fabriqué de matériaux sans danger pour l'environnement.

L'élaboration de ce produit a permis de résoudre le problème du client, de fournir une protection pour les poteaux, de renforcer les structures en bois des services publics contre les incendies de forêt et d'augmenter la durée de vie utile du produit dans des régions sujettes aux incendies de forêt.

Initiatives technologiques

Les améliorations technologiques jouent un rôle essentiel pour la sécurité de notre milieu de travail et l'optimisation de l'efficacité générale. Deux mises à niveau technologique importantes ont été réalisées dans nos usines grâce à des initiatives mises en œuvre par nos employés.

EMPILEURS ROBOTISÉS : Les traverses de chemin de fer sont livrées à nos usines de traitement, où elles sont temporairement stockées pour être séchées à l'air avant le traitement. Normalement, le processus d'empilage utilise une grue à flèche à double déport pour positionner les traverses alors qu'un employé au sol les place à bonne distance à l'aide d'une cale en bois de 1 pi x 1 pi. Cette méthode d'empilage des traverses peut entraîner des goulots d'étranglement qui ralentissent le processus et peut également s'avérer risquée pour les employés.

À ce jour, nous avons investi dans des empileurs robotisés dans quatre de nos usines, lesquels permettent d'automatiser le processus d'empilage, d'augmenter la productivité, de réduire les coûts et les risques de blessures. La mise en œuvre d'empileurs robotisés s'est traduite par les avantages suivants :

- réduction de la consommation des combustibles fossiles nécessaires au fonctionnement des grues à flèche articulées;
- diminution des coûts d'entretien, les robots nécessitant moins d'entretien que la machinerie conventionnelle;
- sécurité accrue des employés, puisque ceux-ci sont moins exposés aux pièces mobiles et au processus d'empilage; les robots fonctionnent dans une cage verrouillée et sont dotés de mécanismes de sécurité permettant d'arrêter le fonctionnement dès que la porte de la cage s'ouvre;
- plus grande stabilité et uniformité des piles et réduction des dangers potentiels dans la zone d'entreposage.

TECHNOLOGIE LASER POUR LE CLASSEMENT DES POTEAUX :

L'inspection et le classement sont une étape importante du processus de fabrication des poteaux destinés aux sociétés de services publics qui permet d'établir leur conformité aux normes nationales, en fonction des propriétés physiques et de la taille, et de faire le suivi des stocks. Habituellement, les poteaux pelés récemment sont déplacés par de grandes chargeuses montées sur roues à la sortie d'une écorceuse et disposés sur des plateformes pour une inspection manuelle.

Jusqu'à présent, nous avons modernisé quatre de nos installations afin d'utiliser des systèmes de balayage qui remplacent les méthodes traditionnelles d'inspection manuelle des poteaux. L'utilisation de cette technologie a permis d'améliorer la productivité, et présente notamment les avantages suivants :

- la réduction des processus manuels se traduit par une sécurité accrue pour les employés;
- la diminution de l'utilisation des appareils mobiles;
- la collecte de données électroniques améliorée pour la surveillance et la production de rapports;
- l'amélioration de la gestion des stocks, car le scanner évalue et consigne automatiquement les produits.

Nos employés



SANTÉ ET SÉCURITÉ

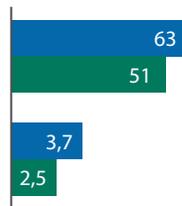
Pour Stella-Jones, le maintien d'un milieu de travail sécuritaire est fondamental et chacun des employés doit s'assurer que lui et ses collègues suivent les processus de travail sécuritaire approuvés. Nous faisons le suivi du nombre et des taux d'accidents du travail dans toutes nos installations afin de mettre en œuvre des mesures d'amélioration continue pour réduire le nombre d'accidents, avec un objectif de zéro blessure.

PERFORMANCE EN MATIÈRE DE SÉCURITÉ

Nombre d'accidents avec perte de temps⁸

Taux de fréquence des accidents avec perte de temps (nombre d'accidents par 200 000 heures travaillées)⁸

■ 2019 ■ 2018



Au cours des trois dernières années, notre taux de fréquence d'accidents avec perte de temps s'est établi à 2,8, en deçà de la moyenne sectorielle de 3,5⁹. Bien que l'on puisse s'attendre à certains écarts dans le rendement en matière de sécurité d'une année à l'autre, nous nous sommes engagés à améliorer continuellement la sécurité en réduisant les risques inhérents à nos opérations en milieu de travail.

⁸ Le nombre et le taux de fréquence d'accidents avec perte de temps sont des indicateurs de rendement clés (IRC) fondés sur le principe DART (journées d'absence, d'activité restreinte ou de substitution d'emploi).

⁹ Évaluations efficaces du système de gestion SHIELD au moyen d'indicateurs de performance clés.



La santé et la sécurité sont la grande priorité de la Société.

Système intégré de gestion de l'environnement, de la santé et de la sécurité (ESS)

SHIELD, notre programme de gestion de l'ESS (Safety Health Improved Environment Leading our Decisions), fournit une assise des plus solides pour garantir la santé et la sécurité des employés. SHIELD est un système intégré de gestion de l'ESS conçu pour fournir aux employés les outils nécessaires pour gérer les risques pour l'environnement, la santé et la sécurité à l'échelle de l'entreprise. L'utilisation de SHIELD est menée par la haute direction; ce sont les gestionnaires des installations qui en assurent la mise en œuvre et la maintenance. Le système fournit un cadre pour la gestion de tous les aspects de l'ESS au sein de l'entreprise et oriente les décisions concernant les activités liées à l'ESS avec un objectif global de zéro accident de travail et incident environnemental.

Comme il est énoncé dans notre politique en matière d'ESS, SHIELD constitue un engagement à l'égard de :

- la conformité à toutes les exigences légales et autres en lien avec l'environnement et les risques pour la santé et la sécurité;
- l'amélioration continue, la prévention de la pollution et la conformité à nos exigences en matière d'ESS;
- la protection de la santé et la sécurité des employés et des sous-traitants et de l'environnement où nous exerçons nos activités;
- la communication avec les employés de tous les paliers de l'entreprise et la mobilisation de ceux-ci;

- la formation permanente des employés en ESS;
- Évaluations efficaces du système de gestion SHIELD au moyen d'indicateurs de performance clés.

La sécurité est une responsabilité que nous partageons tous. Les employés et les sous-traitants qui nous représentent doivent agir dans le respect des engagements que nous avons pris en vertu des principes SHIELD.

Structure, activités et mandat du service responsable d'ESS

Nous formons et maintenons en poste du personnel spécialisé en ESS dans l'ensemble de notre réseau.

Aux États-Unis, le service ESS est dirigé par le vice-président, ESS – États-Unis et est composé de professionnels à temps plein qualifiés. Chaque membre du service ESS aux États-Unis cumule, en moyenne, plus de 20 ans d'expérience pratique.

Au Canada, le service qui s'occupe de l'ESS est dirigé par le vice-président, Environnement et technologie, et le directeur général, Région atlantique. L'équipe ESS comprend des membres du personnel qui sont certifiés comme auditeurs internes en vertu du programme document de recommandations techniques (DRT) et qui comptent, en moyenne, 20 ans d'expérience pertinente.

Le personnel de l'équipe ESS visite régulièrement chacune des installations de fabrication pour s'assurer de la conformité aux règlements ESS. Les activités comprennent l'audit, l'inspection, la formation, l'aide à la conception et à la mise en œuvre de mesures correctives et l'élaboration de programmes ESS nouveaux ou améliorés.

Programme de formation des employés sur l'ESS

Il est essentiel d'offrir en permanence une formation générale et spécifique pour assurer la santé et la sécurité de notre personnel. Dans le cadre du programme SHIELD, nous veillons à ce que le personnel possède les qualifications nécessaires, et l'expérience requise et à ce qu'il ait accès à la formation pertinente pour accomplir ses tâches. Pour y arriver, nous recensons les besoins en formation sur la base des risques et des dangers reconnus et conformément aux exigences du programme SHIELD.

Parmi les formations sur l'ESS disponibles, Stella-Jones exige notamment les formations suivantes : communication des dangers, sensibilisation à la sécurité, entrée dans un espace confiné et sécurité des systèmes électriques.

Notre politique de formation ESS énumère toutes les formations requises en matière de santé et de sécurité, les exigences réglementaires connexes et les détails de la fréquence des formations.

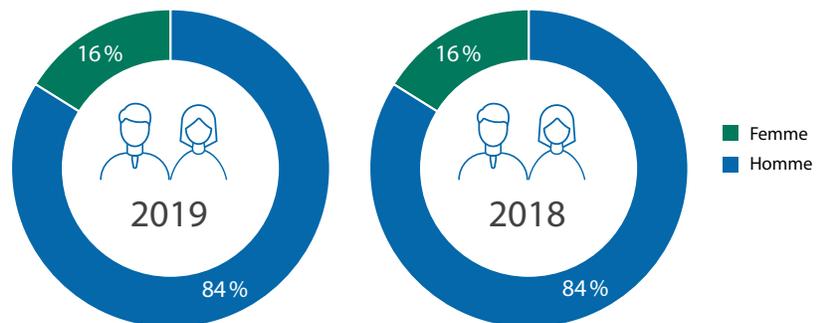


Nous nous efforçons de créer un milieu et une culture de travail qui privilégient l'égalité des chances en matière de croissance et de perfectionnement.

DIVERSITÉ ET INCLUSION

Nous comptons plus de 2 000 employés et nous savons qu'ils forment notre actif le plus important. Chacun de nos employés est traité équitablement, avec respect et dignité.

NOMBRE D'EMPLOYÉS SELON LE SEXE



POURCENTAGE DE FEMMES DANS DES POSTES DE HAUTE DIRECTION



Notre engagement à l'égard de la diversité et de l'inclusion commence à l'échelon supérieur avec la Politique sur la diversité au sein du conseil d'administration. En ce qui concerne les employés, nous nous appuyons sur notre politique sur l'égalité des chances dans l'emploi. Cette politique s'applique au recrutement, à la formation et aux promotions, pour tous les postes; elle renforce notre engagement à offrir l'égalité des chances dans l'emploi à toutes les personnes qualifiées.

Notre politique anti-discriminatoire et anti-harcèlement s'applique à tous les employés et les personnes qui travaillent dans nos usines et elle souligne notre engagement à fournir un milieu de travail exempt de discrimination et de harcèlement. Le but de cette politique est de promouvoir une culture d'inclusivité dans l'ensemble de nos installations en veillant à la sécurité et au bien-être de tous nos employés.

Aux États-Unis, notre programme d'action positive veille à ce que tous les candidats et employés qualifiés soient pris en compte pour les offres d'emploi, les promotions, les possibilités de formation, les augmentations de salaire et autres conditions et modalités d'emploi. Ce programme confirme notre intention de recruter activement et d'élargir notre bassin de candidats qualifiés. Aux fins de suivi des efforts que nous déployons dans le cadre du programme d'action positive, nous sommes tenus de conserver des données sur la race ou l'origine ethnique, le sexe, l'état d'une personne vivant avec un handicap et le statut d'ancien combattant protégé des personnes. Tous les employés occupant des postes de direction ou de supervision suivent régulièrement une formation sur le programme d'action positive.



“

Nous sommes engagés à fournir un milieu de travail sans discrimination ni harcèlement et à promouvoir une culture d'inclusion.

Pour en savoir plus sur la Politique sur la diversité au sein du conseil d'administration, consulter la section du présent rapport intitulé **Gouvernance d'entreprise**.

CAPITAL HUMAIN

L'équipe des ressources humaines de Stella-Jones dirige l'initiative mise en œuvre par la Société visant à fournir un milieu de travail sécuritaire et stimulant à nos employés. Conformément aux valeurs fondamentales de la Société, nous nous efforçons continuellement de créer un milieu de travail où :

- nous sommes ouverts au changement et à différentes perspectives;
- nous offrons un milieu de travail respectueux et inclusif;
- nous récompensons le rendement et faisons la promotion du travail d'équipe collaboratif;
- nous favorisons la rétention de nos employés et le perfectionnement de leurs compétences en leur offrant des occasions d'avancement professionnel.

Recrutement

Afin de soutenir la réalisation de nos objectifs, nous cherchons des personnes compétentes qui partagent notre motivation, nos valeurs et qui s'intégreront bien dans la culture de travail de la Société, et qui, en parallèle,

sont de bons représentants de la diversité des villes et des collectivités où nous exerçons nos activités. Une partie de nos efforts de recrutement repose sur les nouveaux diplômés auxquels nous offrons un programme de stages. Ce programme permet à ses participants de se familiariser avec l'industrie du bois, la réalisation de projets ainsi qu'avec les tâches administratives et de soutien pertinentes. En retour, le programme nous permet :

- d'évaluer les candidats qualifiés avant de leur faire une offre officielle;
- d'offrir des possibilités d'apprentissage pour former des personnes ayant les compétences requises;
- de développer les compétences en leadership de notre personnel actuel en leur offrant des possibilités de mentorat;
- de créer des réseaux plus solides avec les collègues et les universités, afin d'attirer les diplômés qualifiés qui entrent sur le marché du travail;
- d'établir des relations avec les communautés;
- de sensibiliser l'industrie pour susciter l'intérêt pour les études sur la science du bois.

Formation et processus d'intégration des employés des entreprises acquises

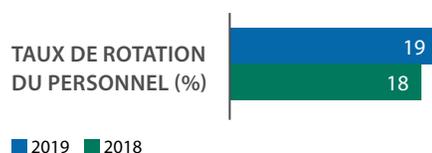
La stratégie de croissance de Stella-Jones a permis une expansion importante du réseau au moyen d'acquisitions. Chaque fois que la famille Stella-Jones s'agrandit, un nouveau groupe d'employés se joint à nous. Nous restons attentifs au respect des autres valeurs et des diverses cultures d'entreprise, tout en nous assurant d'intégrer adéquatement les nouveaux membres du personnel et leurs précieuses compétences. Notre approche d'intégration est essentiellement axée sur la pratique. Chaque fois que nous grandissons en faisant des acquisitions, une équipe spécialisée en intégration est déployée dans les installations acquises pour aider à encadrer, à guider et à former les nouveaux employés sur les systèmes, processus, politiques et procédures de Stella-Jones. Cette approche garantit que les nouveaux membres de notre équipe sont intégrés avec succès et reçoivent les outils nécessaires pour créer de la valeur pour l'ensemble de notre entreprise dans les plus brefs délais.



À Stella-Jones, nous valorisons nos employés en poste et reconnaissons la valeur des connaissances acquises avec le temps et de l'expérience accumulée. C'est pourquoi bon nombre des nouveaux employés qui se joignent à nous après une acquisition reconnaissent que les années d'expérience acquises avant leur arrivée à Stella-Jones leur donnent des chances égales en tant que candidats à des postes de direction et de cadres supérieurs. À la fin de l'année civile 2019, treize des vingt vice-présidents de la Société provenaient d'entreprises acquises.

Mobilisation, formation et perfectionnement des employés

Notre taux de rotation annuel du personnel est demeuré stable malgré la forte concurrence qui règne sur le marché et est une mesure que nous surveillons de près. Les taux de rotation du personnel sont grandement influencés par la forte demande constante de main d'œuvre qualifiée. Notre engagement à créer un milieu de travail sûr et équitable, à instaurer une culture d'innovation et de perfectionnement personnel et nos programmes de rémunération et d'avantages sociaux concurrentiels constituent de nombreux atouts qui nous aident à attirer et à retenir les meilleurs talents.



Nous sommes d'avis que les employés qui aiment leur travail et qui sont soutenus par une direction qui partage des vues similaires sont plus susceptibles de s'épanouir, de s'engager et de s'imposer comme des moteurs essentiels pour contribuer à l'atteinte des objectifs communs de l'entreprise.

Notre équipe de direction suit des formations sur le renforcement de la mobilisation des employés sur le lieu de travail. Ces formations sont principalement axées sur l'interaction et la communication efficaces avec les employés. Plus particulièrement, les gestionnaires apprennent à écouter

activement avec l'intention d'apprendre, de demander des informations, de fournir des commentaires et d'exprimer leur confiance envers leurs employés. Ce programme de formation favorise une culture d'encadrement continu et de rétroaction en temps réel pour donner à nos employés les meilleures chances possibles d'atteindre leurs objectifs professionnels et personnels.

Nous avons élaboré le programme de développement des leaders en 2018 et l'avons mis en œuvre en 2019 dans notre division des poteaux destinés aux services publics des États-Unis afin de favoriser le transfert des connaissances et des apprentissages de notre équipe de direction à la prochaine génération de dirigeants. L'objectif principal du programme est de renforcer les capacités de leadership en permettant aux apprenants de parfaire leurs connaissances, leurs compétences et leurs aptitudes afin de mieux répondre aux besoins de nos opérations. La formation est axée sur le développement des compétences spécialisées et générales et va de l'encadrement des dirigeants aux certifications techniques. Les participants au programme se réunissent chaque mois avec le service des ressources humaines et les vice-présidents de l'exploitation pour décider des projets et déterminer les tâches à accomplir et les objectifs à atteindre. À la fin de chaque mois, les participants préparent un rapport sur les réalisations et les leçons apprises. Ce programme a connu beaucoup de succès et a formé des personnes hautement performantes, capables d'assumer des responsabilités plus importantes. Forte du succès de ce programme dans notre division américaine des poteaux destinés aux services publics, nous avons hâte de l'implanter dans nos autres divisions.

Il est essentiel d'offrir des possibilités d'apprentissage et de perfectionnement continus pour permettre à nos employés de progresser sur le plan professionnel et personnel. Nous investissons temps et énergie dans des programmes de formation et de perfectionnement qui permettent à nos employés d'améliorer leurs compétences techniques, professionnelles et interpersonnelles. Nous leur proposons divers parcours de développement professionnel ainsi que les

ressources nécessaires pour perfectionner leurs compétences, leurs connaissances et leurs habiletés en gestion.

Certes nous encourageons le développement d'un large éventail de connaissances et de compétences en leadership dans l'ensemble de l'entreprise, mais nous savons également que la formation continue est importante et donc, dans le cadre de notre programme de rémunération et d'avantages sociaux global, nous offrons à nos employés de l'aide pour les droits de scolarité. Aux États-Unis et au Canada, les employés peuvent demander de l'aide pour payer les droits de scolarité des cours suivis dans le cadre d'un programme collégial agréé qui leur permet de poursuivre leur éducation en lien avec le rôle qu'ils occupent et leur propre plan de perfectionnement. En 2018 et 2019, 7 employés se sont prévalus de l'aide pour acquitter leurs droits de scolarité.

Nous investissons dans la formation et l'éducation de nos employés actuels afin de les inciter à réaliser leur potentiel et c'est là l'une des clés de notre succès. Nous sommes convaincus que l'autonomisation de notre personnel renforcera notre capacité à atteindre nos objectifs principaux et à maintenir notre avantage concurrentiel.



Nous offrons des possibilités de perfectionnement professionnel aux leaders en devenir, ce qui favorise la mobilisation et le maintien en poste de nos talents les plus prometteurs.

Planification de la relève

Pour maintenir une main-d'œuvre qualifiée et agile et gérer le risque lié au capital humain au sein de l'entreprise, il est essentiel de prévoir tôt la planification de la relève. Nous avons commencé à mettre en œuvre un programme de planification de la relève avec le soutien de notre service des ressources humaines afin de développer de manière proactive notre main-d'œuvre et nos dirigeants de la prochaine génération et de répondre aux besoins à long terme de notre entreprise en pleine évolution.

En 2018 et 2019, au chapitre de la planification de la relève, nous avons concentré nos efforts afin de repérer des leaders en devenir à fort potentiel, qui pourraient remplacer éventuellement les membres de notre équipe de direction. Il s'agit d'une démarche collaborative dans l'ensemble de l'organisation. Les membres de l'équipe de direction fournissent des renseignements sur les candidats potentiels, leurs compétences et leurs points forts actuels et élaborent des plans d'action pour améliorer les connaissances, les compétences et les capacités de leadership stratégique de ces candidats. Nous allons poursuivre dans cette voie avec l'élaboration de plans de relève appropriés pour nos gestionnaires d'usine qui dirigent actuellement les activités quotidiennes de nos quarante usines de traitement du bois en Amérique du Nord.

Rémunération et avantages sociaux

À Stella-Jones, nous encourageons le rendement en favorisant une culture de reconnaissance des employés. Nous savons que nos employés sont essentiels à notre réussite et nous leur témoignons notre reconnaissance en leur offrant une rémunération et des avantages concurrentiels qui ajoutent de la valeur à leur vie professionnelle et personnelle.

Notre approche en matière de rémunération est systématique et se compare à d'autres en vigueur au sein du marché. Tous les postes sont documentés et évalués afin d'offrir une rémunération objective et équitable. Sur une base semestrielle, nous réalisons des études de marché et des analyses de rémunération des postes pour les comparer aux normes sectorielles et prenons les mesures appropriées pour rémunérer nos employés de manière concurrentielle. Les résultats de ces études de marché nous permettent d'ajuster au besoin nos échelles de rémunération.

Nos programmes d'avantages sociaux sont conçus pour être flexibles, ce qui permet à nos employés de choisir des régimes adaptés à leur situation personnelle ou familiale. Nous offrons notamment dans le cadre du programme d'avantages sociaux un régime d'assurance maladie complet qui couvre les soins médicaux, dentaires, les médicaments sur ordonnance et les soins de la vue, ainsi que l'aide aux employés pour des services tels que des séances de counselling, des ressources juridiques et des ressources financières.

Nous fournissons également à nos employés des outils pour qu'ils puissent épargner en vue de la retraite. Nous offrons à tous nos employés des régimes enregistrés d'épargne-retraite collectifs à participation volontaire (REER et régimes 401(k) pour nos employés canadiens et américains, respectivement) qui prévoit une cotisation de contrepartie de l'employeur. Notre régime d'épargne-retraite permet aux employés de contribuer, avec l'aide de Stella-Jones, à leur bien-être financier futur.

“

Notre approche en matière de rémunération est systématique et se compare à d'autres en vigueur au sein du marché.



NOTRE RÉPONSE À LA COVID-19

La pandémie de coronavirus nous a tous fait réaliser l'importance de la santé humaine. L'importance que nous accordons depuis toujours à la santé et à la sécurité dans l'ensemble de nos opérations s'est avérée particulièrement pertinente durant la crise. Notre personnel des ressources humaines, en collaboration avec nos professionnels de la santé et de la sécurité en interne, a été en mesure de diffuser rapidement des messages à l'échelle de l'entreprise pour expliquer notre programme complet de détection des symptômes, d'hygiène et d'assainissement dans l'ensemble de notre réseau nord-américain ainsi que la mise en œuvre de protocoles et de processus axés sur la Covid-19 là où il n'en existait pas auparavant.

Pour appuyer ces mesures, nous avons acheté des produits et du matériel de nettoyage et d'assainissement spécialisés que nous avons distribués aux divers emplacements de notre réseau et à notre personnel. Les principes que nous avons mis en œuvre au fil du temps concernant la santé et la sécurité ont grandement facilité la mise en œuvre rapide et complète de ces mesures et leur respect dans toute notre organisation. Ainsi, nos 40 installations de fabrication essentielles sont restées ouvertes, un très petit nombre d'éclosions a été recensé, et aucune n'a fermé ses portes. Elles ont continué de servir notre clientèle des secteurs des poteaux destinés aux services publics, des traverses de chemins de fer et du bois d'œuvre résidentiel sans interruption liée à la pandémie.

Nous avons fourni à nos employés de bureau les ressources nécessaires afin qu'ils puissent travailler efficacement depuis leur domicile en toute sécurité. Les investissements que nous avons effectués sur notre infrastructure informatique ont renforcé la fiabilité et la sécurité de notre réseau, ce qui assure l'efficacité du télétravail.

Notre performance sur le plan environnemental

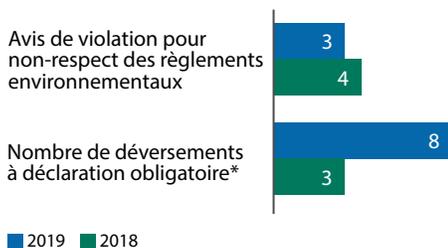
CONFORMITÉ ENVIRONNEMENTALE

Nous sommes déterminés à réduire l'impact environnemental de nos activités, comme en témoignent le dévouement de nos hauts dirigeants, nos processus rigoureux en matière de conformité et notre communication ouverte avec les autorités environnementales.

Nos activités sont assujetties aux lois et règlements fédéraux et provinciaux canadiens ainsi qu'à ceux du gouvernement fédéral et des États américains en matière d'environnement. Nous prenons toutes les mesures nécessaires pour respecter ces lois et règlements, soit en obtenant les enregistrements, licences, permis et autres approbations nécessaires en matière d'environnement ainsi qu'en effectuant des inspections ponctuelles et des essais de conformité et en respectant les exigences de déclaration.

Nous examinons les cas de non-respect et prenons des mesures correctives et préventives pour éviter qu'ils ne se reproduisent. Les résultats des mesures correctives et préventives sont communiqués aux autorités de réglementation, le cas échéant.

INCIDENTS ENVIRONNEMENTAUX



* Dans tous les cas, la Société collabore avec les autorités locales pour appliquer les mesures correctives pertinentes et veiller à ce qu'il n'y ait aucune incidence sur la santé humaine ni sur l'environnement.

Les quantités à déclarer obligatoirement varient d'un territoire à l'autre. L'augmentation du nombre de déversements à déclaration obligatoire en 2019 est attribuable à trois déversements de diesel et de pétrole hydraulique non dangereux qui ont eu lieu à notre installation de Bangor, dans le Wisconsin, où les déversements de produits contenant du pétrole en quantités supérieures à cinq gallons doivent être immédiatement déclarés à l'État.

Système de gestion de l'environnement

Afin de respecter l'ensemble des lois et règlements applicables en matière d'environnement dans les pays où nous menons nos activités, nous disposons d'un système de gestion environnementale exhaustif nommé SHIELD. Celui-ci est fondé sur la norme ISO 14001 et évalue la mise en œuvre de la politique en matière d'environnement, de santé et de sécurité (ESS) et des processus environnementaux dans toutes nos installations.

Dans le cadre de SHIELD, et conformément à notre politique d'ESS, nous avons mis en place des processus pour nous aider à déceler et à atténuer les risques importants et pour réduire les risques potentiels associés aux nouveaux processus et aux changements apportés aux activités, produits, services ou fournisseurs existants.



Selon notre programme de gestion du changement à l'échelle de la Société, nous devons confirmer le respect des permis et règlements existants avant la mise en œuvre de tout changement opérationnel au sein de nos installations, et déterminer toute action ou tout contrôle qui permettrait d'atténuer le risque de non-respect des règlements existants.

Les risques environnementaux dans les usines sont repérés et suivis à l'aide de plans d'amélioration continue. Chaque usine doit utiliser son plan d'amélioration continue parallèlement à la politique environnementale de la Société pour cerner, évaluer et gérer les risques.



Les risques environnementaux liés à la continuité générale des activités sont traités par le comité de gestion des risques d'entreprise (CGRE).

Pour en savoir plus sur notre gestion des risques d'entreprise, consultez la section **Gouvernance des risques liés aux facteurs ESG**.

Feuille de pointage liée à l'ESS

Nous encourageons une culture de sensibilisation et de responsabilisation en matière d'environnement au moyen d'une feuille de pointage liée à l'ESS, qui nous permet de suivre annuellement les indicateurs de sécurité et d'environnement avancés et retardés.

En 2019, notre feuille de pointage liée à l'ESS a stimulé la mise en œuvre de plusieurs mesures en matière de développement durable, notamment la minimisation des déchets et le respect des limites d'émission de polluants atmosphériques. L'utilisation de la feuille de pointage encourage la mise en œuvre de projets de réduction des émissions dans les installations et exhorte à un suivi par les cadres grâce à l'accroissement du nombre de réunions du comité d'ESS au sein des installations, d'inspections régionales dirigées par le comité d'ESS et de rapports en matière d'environnement.

CHANGEMENTS CLIMATIQUES

Consommation d'énergie et émissions de GES

En 2019, la consommation d'énergie de nos installations, y compris l'énergie directe et indirecte, s'est élevée à 571 228 MWh. Il s'agit là d'une augmentation de 5 % par rapport à 542 169 MWh en 2018, découlant d'une intensification de la production. La majorité de l'énergie que nous consommons provient de l'utilisation d'équipement fixe et mobile alimenté par des combustibles fossiles.

INTENSITÉ ÉNERGÉTIQUE

Intensité énergétique (MWh/1 000 p³ de bois traité produit)



Variation de l'intensité de 2018 à 2019 (en %)

0 %

■ 2019 ■ 2018

En 2019, nos installations ont émis 124 948 tonnes métriques de gaz à effet de serre (GES) de par leur consommation directe de combustibles fossiles sur place (portée 1) et leur consommation indirecte d'électricité achetée (portée 2).

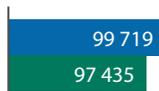
Ces émissions comprennent celles de nos usines de traitement du bois, de nos terrains d'écorçage, de nos activités de recyclage des traverses de chemin de fer, de nos installations de construction de tapis de grue et de notre distillerie de goudron de houille. Nous calculons nos émissions selon le protocole des gaz à effet de serre (*Greenhouse Gas Protocol*), au moyen d'une approche de contrôle opérationnel.

- 80 % de nos émissions proviennent de l'utilisation directe d'énergie à nos installations (par exemple, le gaz naturel et le diesel).
- 20 % de nos émissions proviennent de l'utilisation indirecte d'énergie à nos installations (par exemple, l'électricité).

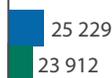


ÉMISSIONS DE GES

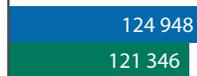
Émissions directes de GES (portée 1)¹⁰ – tonnes métriques éq. CO₂



Émissions indirectes de GES (portée 2)¹¹ – tonnes métriques éq. CO₂



Total des émissions de GES (portées 1 et 2) – tonnes métriques éq. CO₂



INTENSITÉ DES GES

Intensité des émissions de GES (tonnes métriques éq. CO₂/1 000 p³ de bois traité produit)



Variation de l'intensité de 2018 à 2019 (en %)

-3 %

■ 2019 ■ 2018

Nous nous sommes engagés à réduire nos émissions de GES des portées 1 et 2 grâce à des mesures d'efficacité énergétique en ayant recours à d'autres sources d'énergie durable et processus de production et à en apportant des améliorations à nos technologies.

À notre installation de traitement du bois de Silver Springs, dans le Nevada, nous utilisons l'énergie éolienne pour produire de l'électricité afin de répondre aux besoins d'exploitation. En 2019, 39 MWh d'énergie renouvelable ont été produits sur place, soit plus du double de la quantité produite en 2018 (18,5 MWh).

Depuis 2014, nous participons aux questionnaires du CDP sur les changements climatiques et l'état des forêts, ce qui témoigne de notre désir d'être transparents à l'égard de notre performance sur le plan environnemental et de notre impact sur les changements climatiques. Nos données sont accessibles au public sur le [site Web du CDP](#).

AIR

Les activités de nos installations de fabrication peuvent affecter la qualité de l'air local en raison des émissions émanant de la combustion, notamment d'oxydes d'azote (NOx), d'oxydes de soufre (SOx) et de composés organiques volatils (COV). Les données sur nos émissions atmosphériques sont fournies dans le tableau des performances en [annexe](#).

Pour nous conformer aux règlements et permis locaux en matière de qualité de l'air, et dans le cadre de notre programme de gestion des permis de qualité de l'air, nos installations identifient, quantifient et divulguent toutes les sources d'émissions atmosphériques aux autorités gouvernementales et mettent en place des dispositifs de contrôle des émissions atmosphériques afin de limiter les émissions de polluants atmosphériques.

En 2018 et 2019, toutes nos installations se conformaient à tous égards importants aux permis de qualité de l'air dans l'ensemble des territoires.

La sécurité est fondamentale pour notre entreprise. Il en va de même pour la sécurité de nos voisins et des collectivités au sein desquelles nous exerçons nos activités. Dans le cas peu probable d'une urgence, d'un incident environnemental ou d'un accident menaçant la santé et la sécurité, nos installations sont dotées de plans et de procédures bien définis pour y répondre. Les procédures s'appliquent également aux incidents ou préoccupations signalés par nos voisins. La Société mène des enquêtes approfondies et engage un dialogue ouvert avec ses voisins lorsque cela est possible pour répondre à leurs préoccupations et trouver des solutions adéquates.



Nous prenons au sérieux la sécurité de nos collectivités avoisinantes.

¹⁰ Les émissions directes de GES (portée 1) proviennent de sources qui sont détenues ou contrôlées par l'entreprise déclarante.

¹¹ Les émissions indirectes de GES (portée 2) sont des émissions liées à l'énergie qui découlent de nos activités, mais qui proviennent de sources détenues ou contrôlées par une autre société (par exemple, l'achat d'électricité, de vapeur, de chaleur et de froid).

EAU

Nos installations sont approvisionnées en eau provenant principalement des réseaux d'aqueduc. L'eau sert à plusieurs activités, notamment au traitement du bois avec des produits de préservation hydrosolubles, au contrôle des poussières et des émissions ainsi qu'au chauffage à la vapeur et au refroidissement industriel.



52 %
des installations s'approvisionnent à même les systèmes d'aqueduc publics



18 %
des installations puisent l'eau dans des puits



30 %
des installations utilisent à la fois l'eau de ruissellement et l'eau provenant de systèmes d'aqueduc ou de puits



Stella-Jones reconnaît que l'eau est une ressource importante qui doit être gérée de manière responsable.

Gestion des eaux usées

L'eau utilisée dans le cadre des activités d'exploitation ou provenant des précipitations et des activités de nettoyage est traitée avant d'être réutilisée ou rejetée dans l'environnement, car elle peut contenir des produits de conservation du bois.

Nous adoptons les meilleures pratiques en matière de gestion afin de garantir que les eaux de ruissellement évacuées respectent toutes les normes émises par le gouvernement. Conformément aux permis et règlements relatifs aux eaux de ruissellement, nos installations doivent évaluer la qualité des eaux de ruissellement et effectuer des tests selon des paramètres précis. Dans certaines installations, des échantillons doivent être prélevés tous les mois ou tous les trimestres pour assurer la conformité au permis d'eau délivré.

ACTIVITÉS

Réutilisation dans le cadre des activités – Dans la mesure du possible, l'eau est captée et réutilisée en cours de route. L'eau peut être directement réutilisée dans les processus de traitement avec des produits de préservation hydrosolubles.

Évaporation – L'eau est traitée sur place pour éliminer les contaminants, puis s'évapore.

Déversement dans le réseau d'aqueduc municipal – L'eau est traitée et déversée dans le système municipal de traitement des eaux ou en surface si un permis a été délivré par le gouvernement.

EAUX DE RUISSELLEMENT

Système de traitement des eaux sur place – Les systèmes sont conçus pour capter et éliminer les polluants des eaux de ruissellement afin de permettre leur réutilisation ou leur rejet.

Plans de gestion des eaux de ruissellement – Toutes les installations de fabrication disposent de plans de gestion des eaux de ruissellement, qui décrivent les méthodes utilisées pour réduire ou éliminer le contact des eaux de ruissellement avec les produits de traitement du bois et les matières premières.

Déversement dans le réseau municipal – L'eau est déversée dans le réseau municipal de traitement des eaux ou en surface si un permis d'eau a été délivré par le gouvernement.

Risques liés à l'eau

L'eau est principalement utilisée pour le traitement du bois à l'aide de produits de préservation hydrosolubles. Alors, même si les installations de traitement à l'huile n'ont pas besoin d'eau dans le cadre du traitement proprement dit, l'eau est utilisée dans les procédés de chauffage et de refroidissement.



**Y compris 12 installations d'écorçage de poteaux, une installation de broyage (recyclage) de traverses à Superior, au Wisconsin, une installation de production de tapis de grue en bois à Livingston, au Texas, et une distillerie de goudron de houille à Memphis, au Tennessee.*

Chacune de nos installations mène ses activités dans un bassin hydrologique dont la spécificité de la géographie, de l'utilisation des sols et des caractéristiques sociales peuvent influencer la disponibilité de l'eau nécessaire pour nos activités. Il est donc essentiel de comprendre les risques d'approvisionnement en eau pour les installations qui en dépendent pour le traitement du bois.

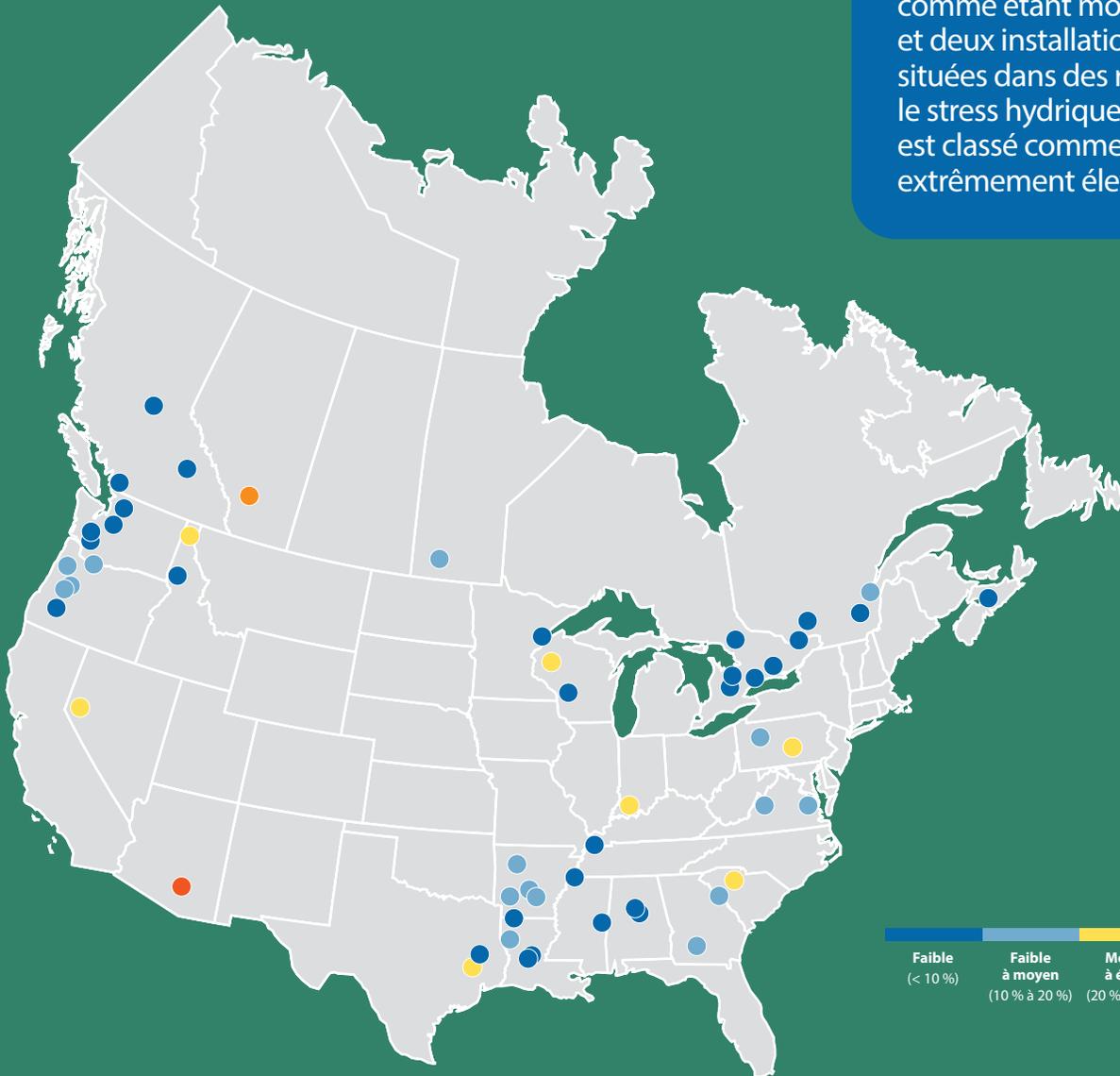
En 2019, nous avons évalué notre présence dans les régions soumises à des stress hydriques au moyen de l'outil Aqueduct Water Risk Atlas du World Resources Institute (WRI). Notre analyse s'est fondée sur l'indicateur de stress hydrique de base, qui est une mesure du rapport entre le total des prélèvements annuels d'eau et le total des réserves renouvelables annuelles disponibles en eaux de surface et souterraines. Des valeurs élevées indiquent une plus grande concurrence entre les utilisateurs. L'analyse a déterminé que neuf installations sont situées dans des régions désignées comme étant soumises à un stress hydrique régional de base important. Sur ces neuf installations, trois utilisent des produits de préservation hydrosolubles dans le cadre de leurs activités. Elles sont situées à Eloy, en Arizona, à Carseland, en Alberta, et à Whitmire, en Caroline du Sud.





84 %

des installations sont situées dans des régions où le stress hydrique de base est faible ou faible à moyen, sept installations sont situées dans des régions où le stress hydrique de base est classé comme étant moyen à élevé, et deux installations sont situées dans des régions où le stress hydrique de base est classé comme élevé ou extrêmement élevé.



Sources : WRI Aqueduct 2014; FAO AQUASTAT 2008-2012; NASA GLDAS-2 2012; Shiklomanov et Rodda 2004; Flörke et al. 2012; Matsutomi et al. 2009.

Afin de réduire l'empreinte aquatique des installations qui utilisent des produits de préservation hydrosolubles et qui sont situées dans des régions soumises à un stress hydrique de base, nous cherchons des façons de réutiliser les eaux de ruissellement dans le cadre de nos activités.

✦ **Eloy, en Arizona**, est située dans un bassin hydrologique où le stress hydrique de base est **extrêmement élevé**.

1 272 000

gallons utilisés par an et provenant des réseaux d'aqueduc.

✦ **Carseland, en Alberta**, est située dans un bassin hydrologique où le stress hydrique de base est **élevé**.

967 580

gallons utilisés par an et provenant de l'eau de puits.

✦ **Whitmire, en Caroline du Sud**, est située dans un bassin hydrologique dont le stress hydrique de base est **moyen à élevé**.

3 605 021

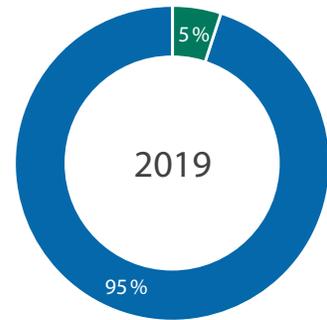
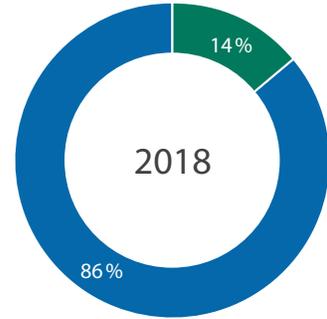
gallons utilisés par an et provenant des eaux de ruissellement et de l'eau de puits.

La consommation d'eau à cet endroit a été calculée en fonction de la production de bois traité à l'aide de produits de préservation hydrosolubles, car la consommation d'eau n'est pas mesurée pour cette installation.



DÉCHETS

TYPES DE DÉCHETS PRODUITS (EN %)



- Déchets dangereux
- Déchets non dangereux

Note : Les déchets dangereux ne représentent qu'une petite partie du total des déchets produits par nos activités.

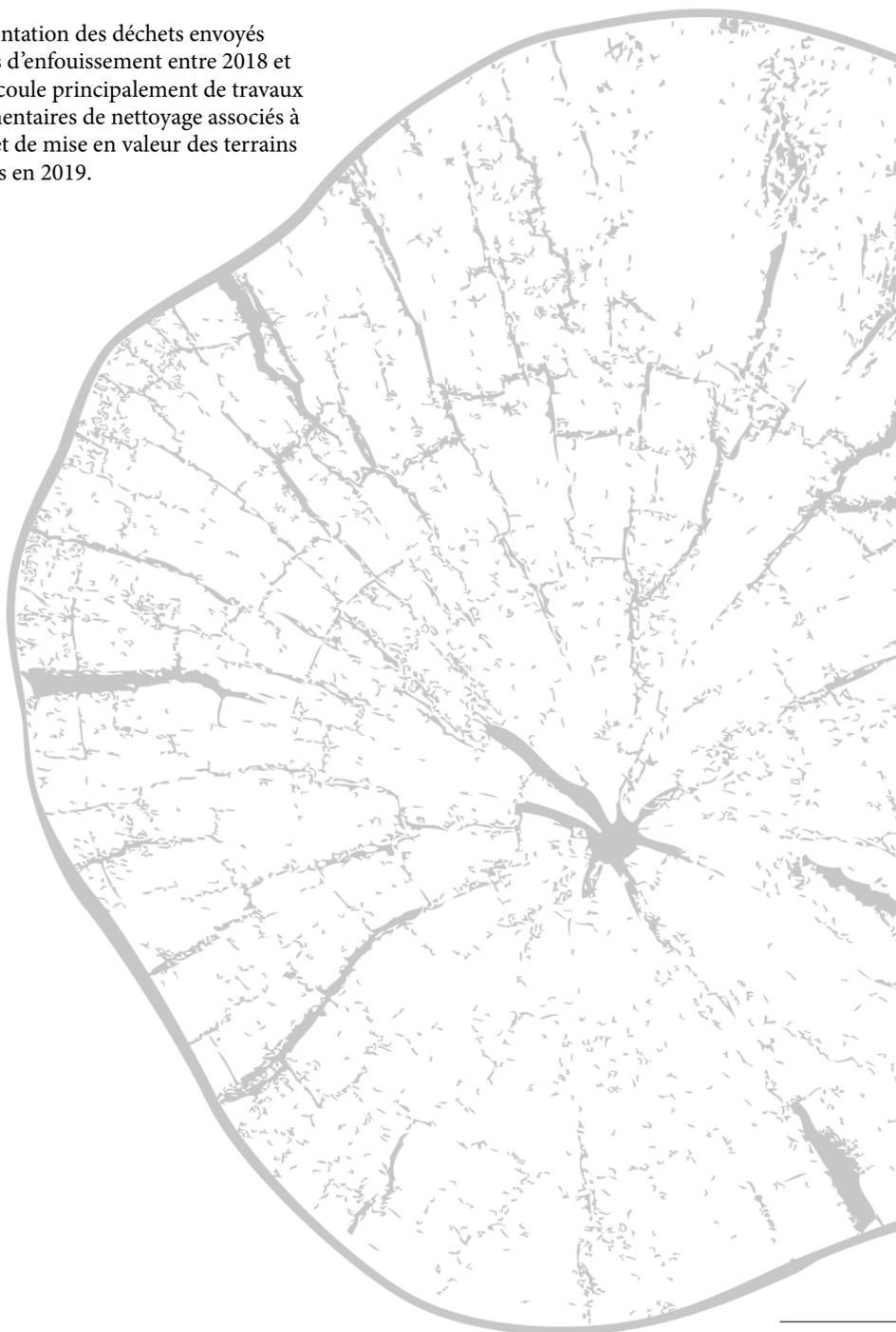
Nous nous efforçons toujours de trouver de nouvelles façons de réduire, de réutiliser ou de recycler nos déchets non dangereux. Les sous-produits du bois sont utilisés comme biocarburant dans nos chaudières, générant de la vapeur pour nos procédés de production. Il s'agit d'un processus neutre en carbone, car il évite que les déchets de bois soient envoyés dans les sites d'enfouissement, où ils émettraient des GES en se décomposant. L'utilisation de nos sous-produits du bois pour produire du biocarburant réduit non seulement notre empreinte écologique, mais aussi nos coûts d'élimination des déchets.

Chacune de nos installations est dotée de personnel dûment formé pour voir au fonctionnement des dispositifs de protection de l'environnement et de traitement des déchets de façon à récupérer les produits de préservation du bois en vue d'une réutilisation dans les procédés de fabrication. Elles produisent des déchets dangereux principalement constitués de résidus de produits chimiques de préservation du bois renfermant des particules de poussière, de métal et de bois. Les déchets dangereux sont expédiés vers des installations autorisées et approuvées par le gouvernement, où ils sont généralement éliminés par récupération d'énergie, incinération, stabilisation ou enfouissement. Nous travaillons en étroite collaboration avec nos fournisseurs de services de gestion des déchets afin de garantir que les matières dangereuses sont transportées en toute sécurité, traitées efficacement et recyclées ou éliminées conformément aux exigences réglementaires.

DÉCHETS ENVOYÉS AUX SITES D'ENFOUISSEMENT (EN TONNES MÉTRIQUES)



L'augmentation des déchets envoyés aux sites d'enfouissement entre 2018 et 2019 découle principalement de travaux supplémentaires de nettoyage associés à un projet de mise en valeur des terrains entrepris en 2019.



Nos principes de gouvernance

GOUVERNANCE D'ENTREPRISE

Rôle et responsabilités du conseil d'administration

Le conseil d'administration (le « conseil ») est considéré comme un élément indispensable de notre entreprise. Il réunit des personnes aux parcours et expériences variés pour aider la Société à être prospère et à promouvoir ses valeurs.

Le conseil est responsable du suivi, de l'évaluation et de la contribution à la direction stratégique et opérationnelle de la Société. Pour ce faire, il doit aider à la gestion efficace de la Société conformément aux exigences réglementaires et juridiques, et veiller à ce qu'elles soient menées de manière éthique et socialement responsable,

tout en maximisant la valeur à court et à long terme pour les parties prenantes. Le conseil est en outre chargé de définir et de faire respecter les politiques et les lignes directrices de la Société et de superviser les processus d'évaluation et de gestion des risques.

Nous pensons qu'un conseil d'administration indépendant est essentiel à une surveillance efficace de la direction. C'est pourquoi sept des huit membres du conseil sont indépendants de la direction, à l'exception de notre président et chef de la direction. Les membres indépendants se réunissent sans la présence de la direction après chaque réunion régulière du conseil, et les quatre comités relevant du conseil sont composés uniquement d'administrateurs indépendants.

QUATRE COMITÉS DU CONSEIL SONT CHARGÉS DE L'ASSISTER ET DE LE CONSEILLER SUR UN CERTAIN NOMBRE DE QUESTIONS CLÉS :

- 1 Le comité d'audit
- 2 Le comité de l'environnement, de la santé et de la sécurité
- 3 Le comité de rémunération
- 4 Le comité de gouvernance et de nomination

Pour en savoir plus sur le mandat de notre conseil d'administration et de ses comités, consultez notre page Web sur la [gouvernance d'entreprise](#).



Diversité au sein du conseil

Les expériences et parcours variés des membres de notre conseil nous apportent un large éventail de perspectives et d'idées. Cela favorise une meilleure prise de décision et renforce notre entreprise. Lorsque vient le temps de trouver des candidats compétents pour siéger au conseil, le talent, les compétences et la personnalité sont pris en compte ainsi que plusieurs critères qui favorisent la diversité, notamment les titres professionnels, l'expérience régionale ou d'un secteur d'activité, le sexe, l'âge et l'origine nationale.

Conformément à notre [politique sur la diversité au sein du conseil d'administration](#), le comité de gouvernance et de nomination tient compte du niveau de diversité existant au sein du conseil lorsqu'il recommande des candidats. À l'heure actuelle, trois des huit membres du conseil (38 %) sont des femmes, et aucun membre ne fait partie des peuples autochtones, ne vit avec un handicap ou ne fait partie d'une minorité visible.

Bien que nous n'ayons pas en place d'objectifs de représentation en matière de diversité au moment de la publication de ce rapport, nous continuons à être attentifs à la diversité lorsque nous recherchons des candidats intéressants et déterminons les meilleures stratégies de relève pour notre conseil.



Une gouvernance robuste renforce notre performance et est au cœur de notre éthique et de nos valeurs d'entreprise.

Renouvellement du conseil

Notre philosophie consiste à continuellement enrichir la qualité du conseil en créant un équilibre entre les avantages des idées et perspectives nouvelles des nouveaux administrateurs et les connaissances approfondies du secteur d'activité que les membres chevronnés de longue date ont acquises en siégeant au conseil. Par conséquent, notre politique sur la diversité au sein du conseil d'administration a été modifiée en 2018 afin de limiter les années de service à 15 ans et de fixer l'âge obligatoire de retraite à 75 ans, sous réserve de circonstances exceptionnelles. Au 31 décembre 2019, quatre membres du conseil d'administration sur huit (50 %) siégeaient depuis moins de cinq ans.

Plans et politiques de rémunération

Nos plans et politiques de rémunération des membres de la haute direction sont fondés sur le principe de rémunération au rendement. Le comité de rémunération conseille et assiste le conseil relativement aux politiques en matière de rémunération et d'avantages sociaux, aux salaires de la haute direction, à la participation aux bénéfices et aux régimes incitatifs à long terme. Notre plan de rémunération des membres de la haute direction vise à récompenser et à encourager le travail d'équipe au sein de la haute direction ainsi qu'à promouvoir la performance financière et opérationnelle à court et à long terme.

2019 2018



Renseignements sur le conseil d'administration et la gouvernance

Nombre d'administrateurs au conseil d'administration **8** **9**

Nombre d'administrateurs indépendants **7** **7**

Président du conseil et chef de la direction différents **Oui** **Oui**

Processus annuel d'évaluation du conseil d'administration **Oui** **Oui**



Renouvellement et diversité du conseil d'administration

Politique sur l'élection à la majorité **Oui** **Oui**

Âge obligatoire de retraite **75** **75**

Femmes membres du conseil d'administration **38%** **44%**

Politique sur la diversité au sein du conseil d'administration **Oui** **Oui**



Éthique commerciale et politiques connexes



Politique de recouvrement de la rémunération des membres de la haute direction

Oui



Politique en matière de dénonciation

Oui



Politique d'anticouverture

Oui



Code de déontologie

Oui

ÉTHIQUE COMMERCIALE

Conduite professionnelle et déontologie

Notre [code de conduite professionnelle et de déontologie](#) (le « code ») définit les normes de comportement éthique et de conduite professionnelle que nous attendons de notre personnel et de ceux qui travaillent pour notre compte. Le code s'applique aux employés de tous les échelons et énonce les principes de base devant régir la façon dont tous les employés doivent se comporter en affaires et dans le cadre de leurs relations avec leurs collègues, les clients, les concurrents, les associés d'affaires et les autorités de réglementation.

Le code est diffusé à l'ensemble du personnel chaque trimestre, est révisé par le conseil chaque année et est mis à jour au besoin.

Lutte contre la corruption

En 2019, nous avons modifié notre code pour y intégrer des politiques anticouverture et anticorruption, dans le but de renforcer le respect, par nos employés, des objectifs communs de l'entreprise et des actionnaires et de renforcer la culture d'intégrité de la Société dans l'ensemble de ses rangs.

Politique en matière de dénonciation

Comme le respect du code est une condition d'emploi essentielle pour tous nos employés, nous proposons, par le biais d'un portail en ligne et d'une ligne d'assistance téléphonique, un mécanisme anonyme de dénonciation à l'échelle de l'organisation pour les employés qui sont témoins de violations de conformité du code ou qui souhaitent communiquer

leurs préoccupations en matière d'éthique sans craindre de représailles ou d'intimidation.

Si un employé signale une violation du code ou dépose une plainte ou formule des préoccupations en matière d'éthique, la Société respecte ses procédures en matière de dénonciation en soumettant immédiatement l'affaire au service responsable pour enquête. Si la violation est confirmée, des mesures rapides sont prises et des plans correctifs appropriés sont mis en œuvre. Des résumés des plaintes, des résultats des enquêtes et des mesures correctives prises sont communiqués au comité d'audit tous les trimestres.

Politique de recouvrement de la rémunération des membres de la haute direction

Nous croyons en la promotion d'un environnement de travail fondé sur le travail acharné et une bonne éthique. Pour nous, cela commence en insistant sur un comportement exemplaire de la part de l'équipe de direction.

Notre politique de recouvrement de la rémunération des membres de la haute direction indique que la Société ne tolère pas la fraude, les fautes intentionnelles ou les actes de négligence grave. Dans certains cas, cette politique autorise le conseil à demander des enquêtes et le remboursement de la rémunération incitative à court et à long terme accordée aux membres de la haute direction passés et présents, en raison de fautes graves.

Pour en savoir plus sur notre gouvernance d'entreprise et notre éthique commerciale, consultez nos [circulaires de sollicitation de procurations par la direction](#).

GOVERNANCE DES RISQUES LIÉS AUX FACTEURS ESG

La responsabilité et l'obligation de rendre compte des risques sont intégrées à tous les niveaux de notre organisation, car nous nous efforçons d'intégrer la gestion des risques dans tous nos processus décisionnels et dans notre stratégie globale.

La gestion des risques est régie par notre conseil, les comités du conseil et le comité de gestion des risques d'entreprise (CGRE) dans le but de définir et d'atténuer les principaux risques pour nos activités, y compris les risques liés aux facteurs ESG. Le CGRE est un comité qui ne relève pas du conseil et qui est composé principalement de membres de la haute direction.

Rôle de surveillance du conseil et rôle de la direction

Le comité de l'environnement, de la santé et de la sécurité du conseil (le « comité d'ESS ») a la responsabilité de superviser nos activités relativement à l'environnement, à la santé et à la sécurité de notre personnel, avec pour objectifs principaux de veiller à la conformité réglementaire et à ce qu'une culture de sécurité soit bien ancrée dans toute l'organisation.

Le comité d'ESS tient régulièrement des réunions, au cours desquelles il rencontre les membres-cadres de l'équipe de gestion environnementale et des experts indépendants afin de recevoir des rapports sur la conformité en matière d'ESS, les projets d'immobilisations à l'échelle de l'entreprise et dans certaines usines, les programmes de mise en valeur, les mesures de rendement, les incidents et les principaux objectifs. Le président du comité d'ESS présente à intervalles réguliers un résumé détaillé de chaque réunion au conseil.

Responsabilités du comité d'ESS

Dans le cadre de son mandat, le comité d'ESS a notamment pour principales responsabilités :

- de superviser les principales politiques et systèmes de gestion en matière d'ESS et de santé et sécurité au travail;
- de superviser les exigences publiques, politiques et réglementaires en matière d'ESS relativement aux investissements en capitaux, aux activités et aux produits;
- d'évaluer les risques environnementaux et les stratégies d'atténuation associés aux acquisitions et aux cessions d'entreprises;
- de surveiller le rendement des divers emplacements en matière d'ESS et de santé et sécurité au travail;
- de maintenir les plans de gestion et de mettre en œuvre des objectifs à long terme pour l'amélioration du rendement en matière d'ESS et de santé et sécurité au travail;
- de surveiller les répercussions des problèmes d'ESS et de santé et sécurité au travail sur les stratégies d'affaires de la Société à moyen et à long terme;
- de veiller à ce que les ressources de la Société soient disponibles pour une gestion efficace en matière d'ESS;
- de garantir la mise en place d'un système de déclaration approprié ayant trait à tout risque, urgence ou événement de non-conformité en matière d'ESS.

Identification, évaluation et gestion des risques

En 2019, nous avons réalisé notre première évaluation des risques à l'échelle de l'entreprise. Les risques stratégiques, opérationnels, informatiques, financiers et de conformité au niveau de l'entreprise, des divisions, des installations et des fonctions ont été identifiés et évalués sur la base d'entretiens avec plus de 100 leaders dans toute l'organisation. Les risques ont été évalués en fonction de trois catégories de conséquences : incidence financière, conformité ESS / réglementaire / juridique, et la réputation.

Des mesures d'atténuation ont été mises en œuvre pour les principaux risques, soit par l'amélioration des contrôles existants, soit par la mise en place de nouveaux contrôles. L'efficacité des contrôles dans la réduction du risque inhérent est mesurée dans le temps, et le registre des risques est tenu dans notre système d'information sur la gestion des risques de l'entreprise.

Perspectives d'avenir

Dans ce second rapport ESG, nous avons traité plusieurs sujets qui ont la plus grande importance pour notre Société et qui mèneront nos priorités et objectifs en matière de facteurs ESG dans un proche avenir. Ces questions fondamentales seront déterminantes pour nos activités d'exploitation et feront davantage partie de notre prise de décisions et des objectifs que nous fixerons en tant que société. En prenant appui sur ce rapport pour engager des conversations importantes, nous pourrions améliorer nos pratiques selon les facteurs ESG, mettre au point de meilleures stratégies visant à atteindre les objectifs fixés et créer davantage de valeur pour toutes nos parties prenantes.

Annexe

Données sur la performance

DONNÉES OPÉRATIONNELLES	UNITÉ	2019	2018
Production de bois traité	1 000 p ³ ¹²	102 083	96 615
DONNÉES ENVIRONNEMENTALES	UNITÉ	2019	2018
Gaz à effet de serre (GES) et énergie			
Utilisation de l'énergie ¹³	MWh ¹⁴	571 228	542 169
Utilisation directe d'énergie ¹⁵	MWh	488 398	467 269
Utilisation indirecte d'énergie ¹⁶	MWh	82 830	74 900
Intensité de l'énergie	MWh/production de 1 000 p ³	5,6	5,6
Émissions de GES (portées 1 et 2)	Tonnes métriques éq. CO ₂ ¹⁷	124 948	121 345
Émissions de GES (portée 1) ¹⁸	Tonnes métriques éq. CO ₂	99 719	97 434
Émissions de GES (portée 2) ¹⁹	Tonnes métriques éq. CO ₂	25 229	23 911
Intensité des GES selon le chiffre d'affaires	Tonnes éq. CO ₂ /chiffre d'affaires (millions \$)	57,6	57,1
Intensité des GES selon la production	Tonnes éq. CO ₂ /production de 1 000 p ³	1,22	1,26
Émissions atmosphériques			
Émissions de COV ²⁰	Tonnes métriques	36	32
Intensité des émissions de COV	Tonnes métriques / production de 1 000 p ³	0,0004	0,0003
Émissions de SOx ^{21, 22}	Tonnes métriques	90	NSA ²³
Intensité des émissions de SOx	Tonnes métriques / production de 1 000 p ³	0,0009	NSA ²³
Émissions de NOx ^{22, 24}	Tonnes métriques	101	NSA ²³
Intensité des émissions de NOx	Tonnes métriques / production de 1 000 p ³	0,0010	NSA ²³
Déchets			
Total des déchets produits (en valeur absolue) ²⁵	Tonnes métriques	32 667	10 909
Poids total des déchets dangereux	Tonnes métriques	1 659	1 547
Poids total des déchets non dangereux ²⁶	Tonnes métriques	31 008	9 362
Déchets envoyés aux sites d'enfouissement	Tonnes métriques	15 016	8 045
Conformité en matière d'environnement			
Déversements à déclarer	Nombre	8	3
Avis de violation pour non-respect des règlements environnementaux	Nombre	3	4

¹² p³ : pieds cubes¹³ La consommation totale d'énergie est égale à la somme de l'énergie directe et indirecte.¹⁴ MWh : mégawattheure¹⁵ L'énergie directe est l'énergie primaire consommée sur place par les installations exploitées par Stella-Jones.¹⁶ L'énergie indirecte comprend l'électricité, la vapeur, le chauffage et le refroidissement fournis par des tiers.¹⁷ Éq. CO₂ : équivalent dioxyde de carbone.¹⁸ Les émissions directes de GES (portée 1) proviennent de sources qui sont détenues ou contrôlées par l'entreprise déclarante.¹⁹ Les émissions indirectes de GES (portée 2) sont des émissions liées à l'énergie qui découlent de nos activités, mais qui proviennent de sources détenues ou contrôlées par une autre société (par exemple, l'achat d'électricité, de vapeur, de chaleur et de froid).²⁰ COV : composés organiques volatils²¹ SOx : oxydes de soufre²² Les émissions de SOx et de NOx proviennent uniquement de la combustion de carburants.

DONNÉES SOCIALES	UNITÉ	2019	2018
Effectif			
Employés de Stella-Jones	Nombre	2 186	2 126
Femmes	Nombre	345	329
Hommes	Nombre	1 841	1 797
Pourcentage de femmes	%	16	16
Pourcentage d'hommes	%	84	84
Femmes à la haute direction	Nombre	2	1
Pourcentage de femmes à la haute direction	%	9	5
Employés syndiqués ²⁷	Nombre	392	326
Pourcentage d'employés syndiqués	%	18	20
Taux de rotation du personnel	%	19	18
Santé et sécurité			
Taux de fréquence des accidents avec perte de temps (taux DART) ²⁸	Taux (nombre par 200 000 heures de travail)	3,7	2,5
Accidents avec perte de temps (cas DART) ²⁸	Nombre	63	51
Nombre de décès	Nombre	0	0

DONNÉES SUR LA GOUVERNANCE	UNITÉ	2019	2018
Total des membres du conseil d'administration	Nombre	8	9
Pourcentage d'administrateurs indépendants	%	88 %	78 %
Pourcentage de femmes au sein du conseil	%	38 %	44 %

²³ NSA : non suivi auparavant

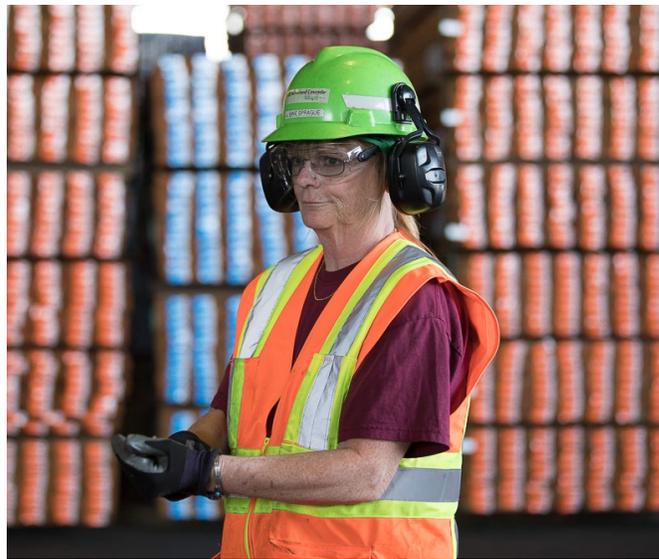
²⁴ NOx : oxydes d'azote

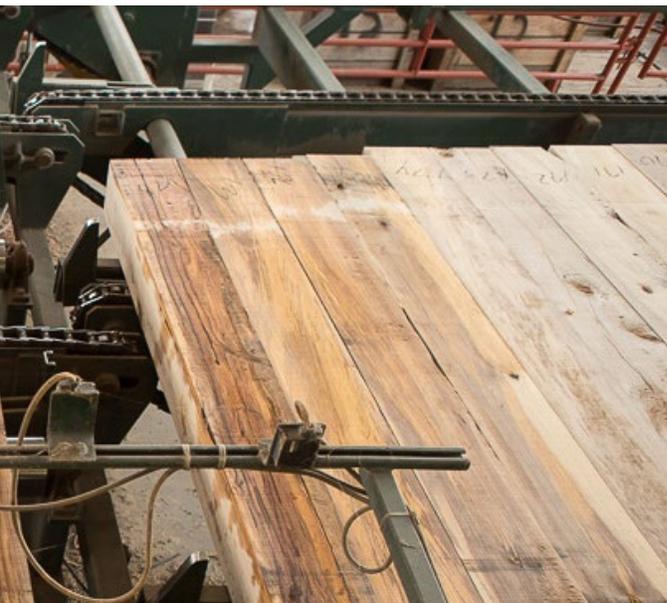
²⁵ Le total des déchets produits correspond à la somme des déchets dangereux et non dangereux produits dans le cadre de nos activités.

²⁶ L'augmentation des déchets non dangereux en 2019 est uniquement attribuable à l'amélioration de la collecte des données. En 2018, les estimations du volume de déchets des usines ont été utilisées, tandis qu'en 2019, les factures des fournisseurs de services d'élimination des déchets ont été utilisées pour collecter les données.

²⁷ Les données sur la main-d'œuvre syndiquée ne sont applicables que dans les régions où il existe un environnement syndiqué.

²⁸ Selon les cas DART (jours d'absence, d'activité restreinte ou de substitution d'emploi), une mesure de sécurité exigée par l'Occupational Safety and Health Administration des États-Unis. Un **accident avec perte de temps** fait référence aux accidents qui entraînent des journées d'absence, d'activité restreinte ou de substitution d'emploi. Le **taux de fréquence des accidents avec perte de temps** est calculé comme suit : (nombre total de cas signalés de blessure ou de maladie ayant occasionné des journées d'absence, d'activité restreinte ou de substitution d'emploi x 200 000) / nombre total d'heures travaillées par tous les employés (200 000 représente le nombre d'heures que travaillent 100 employés sur une période de 50 semaines (avec deux semaines de vacances), à supposer que leur semaine de travail est de 40 heures).





PERSONNE-RESSOURCE

Éric Vachon, CPA, CA
Président et chef de la direction
evachon@stella-jones.com

stella-jones.com

