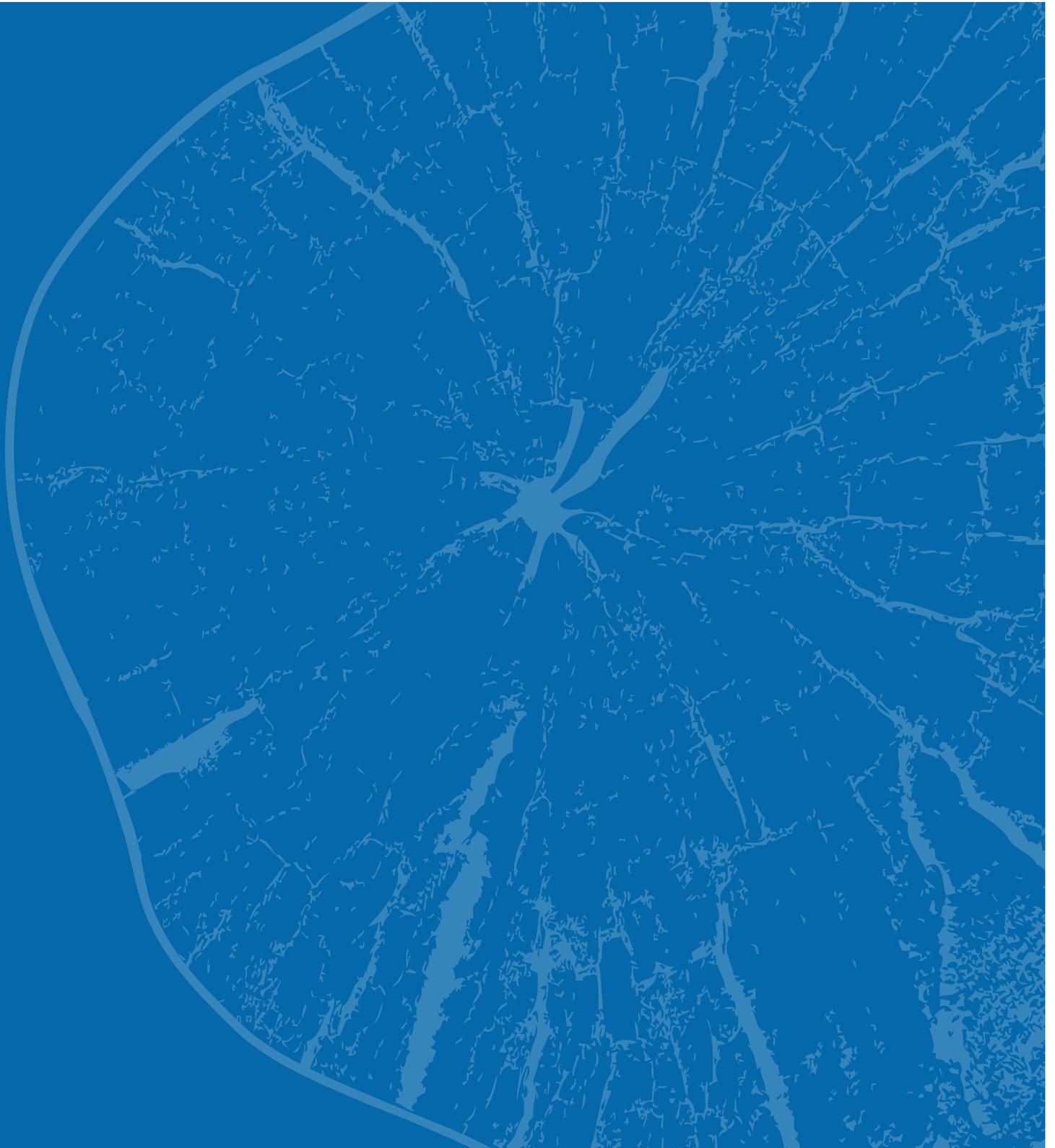


**RAPPORT
ENVIRONNEMENTAL,
SOCIAL ET DE
GOUVERNANCE (ESG)**

2020





Contenu

4 | INTRODUCTION

Faits saillants des facteurs ESG en 2020

6 | MESSAGES DE LA DIRECTION

- Message du président et chef de la direction
- Message du président du comité de l'environnement, de la santé et de la sécurité

10 | SECTION 1

Notre entreprise

16 | SECTION 2

Les facteurs ESG à Stella-Jones

22 | SECTION 3

Notre engagement à l'égard de l'environnement

36 | SECTION 4

Gérance de nos produits

48 | SECTION 5

Nos employés

60 | SECTION 6

Nos principes de gouvernance

70 | ANNEXE

- Données sur la performance
- Index du contenu de la Global Reporting Initiative et du Sustainability Accounting Standards Board



Contenu interactif

CLIQUEZ SUR LES ICÔNES POUR VISUALISER





À PROPOS DE NOTRE RAPPORT ESG

Portée et limite du rapport

Le présent rapport environnemental, social et de gouvernance (ESG) (le « rapport ») tient compte de l'intérêt mondial afin de veiller à ce que les entreprises et autres organisations assument leur responsabilité quant à l'impact de leurs activités, en fournissant des informations utiles sur la manière dont les activités de Stella-Jones appuient le développement durable.

Le présent rapport a été élaboré par la haute direction et a été examiné et approuvé par le conseil d'administration.

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

Sauf indication contraire, les données sur la performance figurant dans le présent rapport portent sur nos activités au Canada et aux États-Unis du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2020. Tous les montants sont en dollars canadiens.

Le présent rapport a été préparé selon les normes de la Global Reporting Initiative (GRI) et la norme sur les produits de construction et d'ameublement (Building Products and Furnishings) du Sustainability Accounting Standards Board (SASB). Consultez l'annexe à la fin du présent rapport pour obtenir de plus amples informations. Les rapports ESG des années antérieures se trouvent dans [la section à l'intention des investisseurs du site Web de Stella-Jones.](#)

INTRODUCTION

Faits saillants des facteurs ESG en 2020

Le succès à long terme de notre Société et le maintien de son statut d'entreprise responsable exigent l'intégration des facteurs ESG dans toutes les sphères de ses activités quotidiennes et dans ses décisions stratégiques. 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 et à atteindre l'excellence en matière de gouvernance.

NOTRE ENGAGEMENT À L'ÉGARD DE L'ENVIRONNEMENT

RESPECT DE NOTRE ENGAGEMENT EN MATIÈRE DE LUTTE CONTRE LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES,

en amorçant l'analyse de scénarios climatiques et en travaillant à la présentation de l'information financière au cours des prochaines années, conformément aux recommandations du Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques (TCFD)



REDÉFINITION DU RÔLE DE L'ÉQUIPE DE HAUTE DIRECTION

afin d'améliorer la normalisation de notre programme SHIELD au Canada et aux États-Unis



1,35 TONNE MÉTRIQUE ÉQ. CO₂/1 000 PI³

d'émissions de GES produites. Nous nous engageons à établir des objectifs en matière de consommation d'énergie et d'émissions de GES

GÉRANCE DE NOS PRODUITS

Séquestration d'environ

1,13 million de tonnes métriques éq. CO₂ d'émissions de gaz à effet de serre (GES)

chaque année dans le cadre de nos processus de traitement du bois

154 480 m³

de bois récolté de manière durable grâce aux tenures forestières en Colombie-Britannique et au Manitoba

Plus de 80 %

du bois d'œuvre résidentiel provient de sources certifiées durables

99 %

des traverses de chemin de fer sont achetées auprès de petites entreprises locales!

NOTRE ÉQUIPE

Taux de fréquence
des accidents
entraînant une perte
de temps de

3,1

une baisse de 16 % depuis 2019

Taux de
rotation des
employés de

18 %

une baisse de 1 % depuis 2019

16 %
de femmes au
sein de notre
main-d'œuvre

NOS PRINCIPES DE GOUVERNANCE



8 des 9

membres² du
conseil sont
indépendants de
la direction

33 %

des membres du
conseil sont des
femmes², et le
conseil et le comité
d'audit sont présidés
par des femmes

OFFICIALISATION DE LA
SURVEILLANCE DES FACTEURS
ESG PAR LE COMITÉ DE
L'ENVIRONNEMENT, DE LA
SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ



² Un nouveau membre a été nommé au conseil en décembre 2020 avec entrée en fonction en janvier 2021. Par conséquent, 9 des 10 membres du conseil sont indépendants de la direction, et 40 % des membres sont des femmes.



MESSAGE DU

Président et chef de la direction

J'ai le plaisir de vous présenter le troisième rapport environnemental, social et de gouvernance (ESG) de Stella-Jones, qui rend compte de notre rendement et de nos réalisations en 2020.

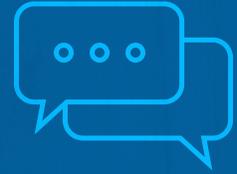
Nous savons que le succès à long terme de la Société requiert l'intégration des facteurs ESG dans l'ensemble de nos activités. Nos quatre piliers ESG : notre engagement environnemental, notre gérance de nos produits, notre personnel et nos principes de gouvernance orientent la qualité de nos produits tout en garantissant la protection des personnes les plus importantes pour nos activités, nos employés. Nous savons que ces quatre piliers nous permettront de réaliser notre mission, soit celle de nous élever au rang de chef de file du secteur de la préservation du bois et d'être un modèle d'entreprise responsable socialement, intègre et respectueuse de l'environnement.

Au moment de la rédaction du présent rapport, nous continuons de faire face à des défis posés par la COVID-19. En tant qu'entreprise essentielle qui a continué à mener ses activités dans le contexte des restrictions gouvernementales, nous avons été en mesure de nous adapter rapidement à l'évolution du monde, en mettant en œuvre des protocoles afin de garantir la sécurité de nos employés tout en continuant à approvisionner les secteurs névralgiques de l'énergie, du transport ferroviaire et de la construction que nous

servons. Je continue de constater la résilience de notre entreprise et je suis fier de l'agilité, du professionnalisme et de la collaboration dont font preuve les membres de notre équipe.

Cette collaboration repose notamment sur le jugement et le dévouement collectifs des membres de notre conseil d'administration et de nos hauts dirigeants, notamment nos équipes responsables des ressources humaines et de l'environnement, de la santé et de la sécurité (ESS), qui ont donné la priorité au maintien de la sécurité de nos employés tout en s'adaptant à de nouveaux environnements de travail. Nos employés se sont mobilisés et ont adopté des protocoles de santé et de sécurité visant à garantir leur protection et celle des autres. Dans ce contexte, nous avons été en mesure de non seulement stabiliser nos activités, mais aussi de faire croître notre entreprise en 2020. Je suis sincèrement reconnaissant de la coopération et du dévouement soutenus dont font preuve chaque jour nos employés.

Malgré la pandémie de COVID-19 en toile de fond, nous avons continué à réitérer notre engagement à l'égard des facteurs ESG à Stella-Jones. Au cours de l'année, nous avons amélioré plusieurs aspects de notre gouvernance ESG, notamment en créant un comité directeur composé de personnes aux diverses spécialités afin d'établir la stratégie ESG et la vision pour le présent rapport, et en élargissant le champ d'action du comité d'ESS afin d'inclure la surveillance de toutes les questions liées à la responsabilité sociale de notre entreprise. Grâce à ces nouvelles couches



Je suis sincèrement reconnaissant de la coopération et du dévouement soutenus dont font preuve chaque jour nos employés.

de gouvernance, non seulement nous renforçons la surveillance des facteurs ESG les plus importants, mais nous aidons également chacun de nos départements à comprendre la pertinence et l'importance que revêt le développement durable et la manière dont il est intrinsèquement lié à nos activités.

À mesure que nous continuons de peaufiner notre stratégie ESG et notre processus de communication de l'information, nous sommes fiers d'encourager toutes les parties prenantes à participer davantage. Dans le cadre de l'élaboration du présent rapport, nous avons invité des parties prenantes externes et internes à nous aider à redéfinir nos piliers et nos thèmes liés aux facteurs ESG. Au moment où Stella-Jones poursuit son parcours à l'égard des facteurs ESG, nous demeurons déterminés à témoigner d'avancées qui tiennent compte des valeurs de nos parties prenantes. En outre, nous nous efforçons de mieux évaluer les occasions et les risques liés aux changements climatiques auxquels notre entreprise est exposée, en adoptant les recommandations du Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques (TCFD) du Conseil de stabilité financière, dans l'intention de définir des cibles en matière d'énergie et de gaz à effet de serre dans un avenir rapproché.

L'année 2020 a été marquée par des résultats solides pour notre entreprise. Les ventes ont augmenté dans les secteurs des poteaux destinés aux sociétés de services publics, des traverses de chemin de fer et, de manière substantielle, du bois d'œuvre à usage résidentiel,

en raison notamment de l'augmentation de la demande dans le secteur de la rénovation résidentielle et de la hausse des prix sur le marché du bois d'œuvre. J'ai été heureux de constater que nous avons amélioré notre performance en matière de sécurité dans le contexte de l'accroissement de notre production. Cependant, comme nos activités sont étroitement liées à notre consommation d'énergie et d'eau et à notre production de déchets et d'émissions, nos niveaux de production plus élevés ont eu une incidence sur nos données de performance environnementale. Au cours des prochaines années, nous continuerons de chercher des occasions de faire croître notre entreprise tout en réduisant l'impact environnemental de nos activités grâce à des solutions novatrices.

Je vous invite à en apprendre davantage sur notre entreprise, notre culture et nos engagements ESG dans le présent rapport, et je me réjouis à l'idée de mettre à profit les progrès que nous avons réalisés ensemble dans un avenir rapproché.

ÉRIC VACHON

Président et chef de la direction, Stella-Jones Inc.



MESSAGE DU

Président du comité de l'environnement, de la santé et de la sécurité

L'année 2020 a été marquée par d'importantes réalisations et certaines leçons apprises pour Stella-Jones. En tant que président du comité de l'environnement, de la santé et de la sécurité (le « comité d'ESS »), je suis ravi de nos progrès et je suis impatient de poursuivre sur notre lancée en intégrant davantage les facteurs ESG dans l'ensemble de l'entreprise et en accomplissant notre vision.

Notre responsabilité de veiller à la santé et à la sécurité en milieu de travail, tout en répondant aux besoins de nos clients en matière de produits et de services essentiels, se trouve au cœur des priorités de Stella-Jones. Notre force et notre agilité sont un exemple éloquent de la capacité des membres de notre équipe à faire face aux défis posés par la pandémie de COVID-19. Parallèlement, la pandémie a donné encore plus d'importance à la nécessité de continuer à renforcer notre capacité à faire face à l'inattendu, tout en restant fidèles à nos valeurs fondamentales et à notre raison d'être.

Nous avons réalisé des progrès considérables et réels dans notre parcours à l'égard des facteurs ESG en 2020. En premier lieu, le mandat de notre comité d'ESS a été élargi, ce qui nous a permis de renforcer la surveillance des questions liées à la santé et à la sécurité des employés afin d'inclure les initiatives de Stella-Jones en matière de responsabilité sociale. Notre comité d'ESS s'est agrandi avec l'ajout de deux nouveaux participants ayant une expérience approfondie et directe des facteurs ESG et des questions d'ESS. Alors que nous continuons à faire avancer notre programme ESG à Stella-Jones, le comité d'ESS se réjouit à l'idée de travailler avec le conseil d'administration en intégrant les responsabilités quant aux exigences ESG dans l'ensemble des comités.

En second lieu, depuis 2019, nous mettons l'accent sur l'acquisition d'une compréhension approfondie en ce qui a trait aux domaines et priorités ESG. Cette année, nous avons renforcé nos engagements de manière à inclure un plus grand nombre de représentants de divers secteurs, notamment des parties prenantes externes, comme des clients, des fournisseurs, des actionnaires et des investisseurs, ainsi qu'un plus large éventail d'employés. Voilà une étape positive qui nous permettra de mieux comprendre les thèmes relatifs aux facteurs ESG les plus importants et leur incidence



Alors que nous entamons les prochaines étapes, nous savons que la recherche et l'innovation figurent parmi les principaux facteurs qui nous permettent de nous distinguer.

pour l'entreprise. En guise de prochaine étape de ce processus, le comité d'ESS se réjouit à l'idée de traduire ces priorités en un ensemble d'objectifs et de cibles pertinents et directionnels, et, finalement, de les mettre en œuvre dans divers plans d'action afin de stimuler notre rendement.

Enfin, tout en continuant à améliorer notre performance sur le plan de la sécurité et de l'environnement tout au long de 2020, nous avons pris l'importante décision d'élargir notre programme de gestion de l'ESS (Safety Health Improved Environment Leading our Decisions) (« SHIELD ») dans l'ensemble de nos installations en Amérique du Nord, notamment à l'échelle de la collecte des données. Ce processus de gestion rigoureux nous a fourni des informations détaillées sur nos indicateurs en matière de sécurité et d'environnement, et nous sommes impatients d'utiliser ces renseignements pour améliorer la performance de toutes nos installations.

Alors que nous entamons les prochaines étapes, nous savons que la recherche et l'innovation figurent parmi les principaux facteurs qui nous permettent de nous distinguer. Notre travail sur la prochaine génération de produits de préservation du bois est une excellente démonstration de la manière dont les concepts de développement durable peuvent être pleinement

intégrés dans nos activités. La recherche de nouvelles possibilités tout au long de notre chaîne de valeur, de l'aménagement forestier aux applications d'utilisation finales, demeurera un domaine d'intérêt particulier pour notre comité d'ESS.

Le rythme des changements dans le domaine des facteurs ESG s'accélère et nous reconnaissons la valeur d'un modèle d'intégration solide dans nos activités qui s'enracinent dans des systèmes de gouvernance rigoureux, efficaces et engagés. Le comité d'ESS de Stella-Jones se réjouit d'assurer la supervision et de fournir des conseils à l'égard de tous les facteurs ESG alors que nous poursuivons notre parcours vers un avenir plus durable.

DOUGLAS MUZYKA

Président du comité de l'environnement, de la santé et de la sécurité



SECTION 1

Notre entreprise



Stella-Jones est le chef de file nord-américain dans la production et la commercialisation de produits en bois traité sous pression.

Poteaux destinés aux sociétés de services publics

Nous fournissons plus d'un million de poteaux en bois traité sous pression destinés aux sociétés de services publics pour remplacer, améliorer et développer de nouvelles lignes de services publics et de télécommunications.

Traverses de chemin de fer

Nous répondons à la demande de traverses de chemin de fer et de bois à l'échelle du continent, en fournissant plus de 10 millions de traverses de bois traité sous pression chaque année, jouant ainsi un rôle clé dans le développement, la mise à niveau et l'entretien des infrastructures ferroviaires en Amérique du Nord.

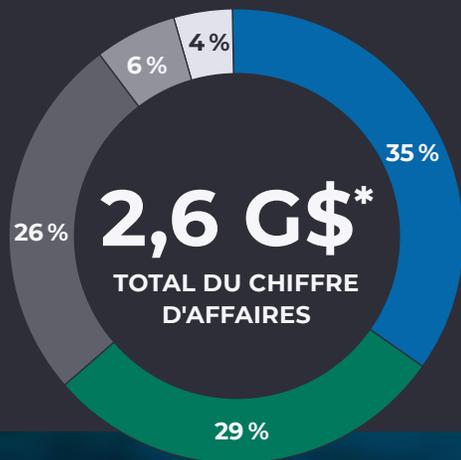
Bois d'œuvre à usage résidentiel

Nous fournissons des centaines de millions de pieds de planches de bois traité au marché du bois d'œuvre à usage résidentiel, offrant des services intégrés et complets.

Produits industriels

Nous fournissons du bois traité sous pression destiné aux secteurs maritime, industriel et civil pour des applications extérieures, notamment des traverses de passage à niveau et ponts ferroviaires, des pilotis marins et de fondation, ainsi que du bois de construction, offerts dans une variété d'essences de bois et de produits de préservation.

Aperçu de Stella-Jones



- Poteaux destinés aux services publics
- Traverses de chemin de fer
- Bois d'œuvre à usage résidentiel
- Billots et bois d'œuvre
- Produits industriels

*Chiffres du 31 décembre 2020.
Tous les montants sont présentés en dollars canadiens.



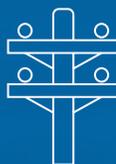
Nous cherchons continuellement à améliorer nos opérations.



PLUS DE
2 250
EMPLOYÉS



40
INSTALLATIONS
DE TRAITEMENT
DU BOIS



12
INSTALLATIONS
D'ÉCORÇAGE
DES POTEAUX



1
DISTILLERIE
DE GOUDRON
DE HOUILLE



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 en bois traité sous pression pour répondre aux besoins vitaux de notre économie en matière d'infrastructures et de rénovation résidentielle.

Nous cherchons continuellement à améliorer nos opérations et nos services et pour ce faire, nous savons que nous devons avoir un impact positif sur nos clients et les parties prenantes, sur notre personnel et les collectivités 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 respecté et innovateur dans l'industrie du traitement du bois en Amérique du Nord.

Notre mission

Stella-Jones a pour objectifs de s'élever au rang de chef de file du secteur de la préservation du bois et d'être une entreprise citoyenne modèle qui s'acquitte de ses responsabilités environnementales et sociales avec intégrité.

C'est en se concentrant sur la satisfaction de la clientèle, les produits de base, les marchés clés, les pratiques de travail novatrices et l'optimisation des ressources que Stella-Jones entend atteindre ces objectifs.

Stella-Jones s'est engagée à fournir à ses employés un milieu de travail sécuritaire, inclusif, respectueux et stimulant dans lequel la résolution des problèmes, les initiatives et le respect de normes élevées de performance sont récompensés.

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 distribution ou du traitement, 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 nous efforçons de respecter 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 combinant nos efforts et notre savoir-faire à tous les échelons de l'organisation afin d'offrir un service et 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.

NOS ACTIVITÉS

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.

Le graphique ci-après illustre le flux de matériaux au sein de notre entreprise.

Notre chaîne de valeur

Par la préservation du bois, nous produisons quatre catégories de produits à valeur ajoutée et sommes en mesure d'approvisionner en permanence les secteurs essentiels de l'énergie, des chemins de fer et de la construction.

Nos produits et les secteurs essentiels que nous servons



Activités soutenant nos opérations

Participation à la création de valeur à long terme

NOTRE PRÉSENCE EN AMÉRIQUE DU NORD

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.

Notre réseau par catégorie de produits :

- Poteaux destinés aux sociétés de services publics
- Traverses de chemin de fer
- Bois d'œuvre
- Distillerie de goudron de houille



- | | | | | | |
|---------------------------|-----------------------|------------------------|----------------------|--------------------|------------------------|
| 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. Brierfield, AL | 41. McAlisterville, PA |
| 7. Guelph, ON | 14. Sorel-Tracy, QC | 21. Eloy, AZ | 28. Bangor, WI | 35. Clanton, AL | |





SECTION 2

Les facteurs ESG à Stella-Jones



Notre équipe de haute direction s'est engagée à exercer ses activités de manière durable et responsable sur les plans environnemental et social, tout en privilégiant un milieu de travail équitable et sécuritaire.

En tant que chef de file nord-américain dans la fourniture et la production de produits en bois traité industriels et résidentiels, nous savons quelles sont les répercussions de notre chaîne de valeur sur la planète. Nous sommes déterminés à améliorer notre performance pour le bien de la société – aujourd'hui et dans l'avenir. 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 comme nos parties prenantes s'y attendent et d'être un meilleur employeur pour notre précieux personnel.

Nous considérons le développement durable non seulement comme un moteur qui permet à la Société d'anticiper et de dépasser les normes du secteur, mais également comme un mécanisme permettant d'améliorer nos activités, d'atténuer le risque, de générer des rendements financiers et de créer une valeur à long terme pour les collectivités au sein desquelles nous exerçons nos activités.

Le comité de l'environnement, de la santé et de la sécurité du conseil d'administration supervise le travail des cadres supérieurs et des membres de la haute direction, qui dirigent et gèrent les risques et les occasions liés aux facteurs ESG qui font partie intégrante de nos activités.



PROCESSUS D'ÉVALUATION DU CARACTÈRE SIGNIFICATIF

À Stella-Jones, nous nous efforçons d'incarner les valeurs de nos parties prenantes dans nos pratiques commerciales, en utilisant les thèmes relatifs aux facteurs ESG pour mesurer et guider notre impact, tout en positionnant la Société de façon à favoriser une croissance durable à long terme.

Méthode utilisée pour cerner et prioriser les thèmes importants relatifs aux facteurs ESG

Nos thèmes importants relatifs aux facteurs ESG, cernés et priorisés par les principales parties prenantes internes, ont été intégrés dans notre rapport de 2019. Conformément à notre engagement à poursuivre la mobilisation des parties prenantes, au cours du présent exercice, nous avons élargi notre processus d'évaluation du caractère significatif en incluant un éventail plus large de parties prenantes.

De concert avec un consultant externe, nous avons compilé une longue liste de thèmes relatifs aux facteurs ESG qui sont pertinents pour notre secteur et qui sont conformes aux cadres internationaux de présentation de l'information sur le développement durable³. Dans le cadre d'entrevues et de groupes de discussion, nous avons sollicité les commentaires de parties prenantes internes et externes, notamment des investisseurs et des actionnaires, des clients, des fournisseurs, des membres de notre comité d'ESS du conseil et des employés des échelons gestionnaire à premier vice-président, afin de nous aider à classer et à prioriser les thèmes de la liste. Les résultats ont été regroupés et communiqués au comité directeur, y compris au chef de la direction, aux fins de validation de la liste de thèmes importants relatifs aux facteurs ESG.

À partir de cette liste, nous avons accordé la priorité aux aspects liés à notre vision – qui nous guideront au cours des prochaines années dans notre stratégie ESG afin d'atténuer le risque, de concrétiser les possibilités et de nous concentrer sur nos facteurs de différenciation. Nous savons que l'amélioration de notre performance liée aux facteurs ESG est un engagement constant et une occasion de renforcer notre stratégie d'entreprise, nos activités et, de façon globale, la valeur à long terme que nous offrons à nos clients.



Au cours du présent exercice, nous avons élargi notre processus d'évaluation du caractère significatif en incluant un éventail beaucoup plus large de parties prenantes.

³ Comme ceux de la Global Reporting Initiative (GRI), du Sustainability Accountability Standards Board (SASB), du Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques (TCFD) et du Carbon Disclosure Project (CDP).

LES FACTEURS ESG À STELLA-JONES

Au cours des prochaines années, nous nous appuyerons sur notre stratégie ESG afin d'atténuer le risque, de saisir les occasions et de nous concentrer sur nos principaux facteurs de différenciation.

Le graphique ci-dessous représente le cadre des quatre piliers ESG de Stella-Jones. Les thèmes importants relatifs aux facteurs ESG, qui sont inscrits en **gras** ci-dessous, constituent les principaux aspects de notre vision et les pivots de notre stratégie ESG; ce sont les thèmes auxquels nos parties prenantes accordent la plus grande priorité et pour lesquels nous pouvons avoir l'impact le plus significatif.

NOTRE ENGAGEMENT À L'ÉGARD DE L'ENVIRONNEMENT

Réduire l'impact environnemental de nos activités en améliorant l'utilisation et la gestion des ressources naturelles, en maximisant les gains d'efficacité de la fabrication et en ayant recours à des systèmes de gouvernance rigoureux afin de nous conformer aux lois et règlements. Nous respecterons notre engagement et renforcerons notre performance en améliorant la communication des informations relatives aux changements climatiques et en établissant des cibles de réduction des émissions de GES.

NOS THÈMES IMPORTANTS RELATIFS AUX FACTEURS ESG

- **Changements climatiques (y compris la gestion de l'énergie et les émissions de GES)**
- Gestion de l'eau
- Gestion des déchets
- Qualité de l'air
- Conformité en matière d'environnement



GÉRANCE DE NOS PRODUITS

Contribuer à la gestion durable des forêts et à l'atténuation des changements climatiques grâce aux méthodes de séquestration du carbone appliquées à nos produits. Investir dans la recherche et l'innovation afin d'améliorer notre gamme de produits tout en étant un chef de file dans notre secteur.

NOS THÈMES IMPORTANTS RELATIFS AUX FACTEURS ESG

- **Approvisionnement en matières premières et chaîne d'approvisionnement responsable**
- Conception et gestion du cycle de vie des produits
- Responsabilité à l'égard des produits
- Innovation





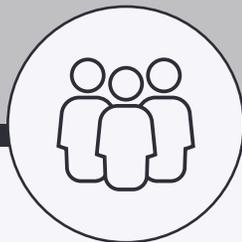
Notre stratégie s'articule autour de notre définition d'une entreprise socialement responsable et de quatre piliers qui génèrent un impact significatif et créent de la valeur à long terme.

NOS EMPLOYÉS

Mettre en place un milieu de travail solide, collaboratif et inclusif qui donne aux employés les moyens d'atteindre leurs objectifs professionnels et personnels tout en favorisant une culture axée sur la sécurité et le bien-être de nos employés.

NOS THÈMES IMPORTANTS RELATIFS AUX FACTEURS ESG

- **Capital humain**
- **Santé, sécurité et bien-être**
- Diversité et inclusion



NOS PRINCIPES DE GOUVERNANCE

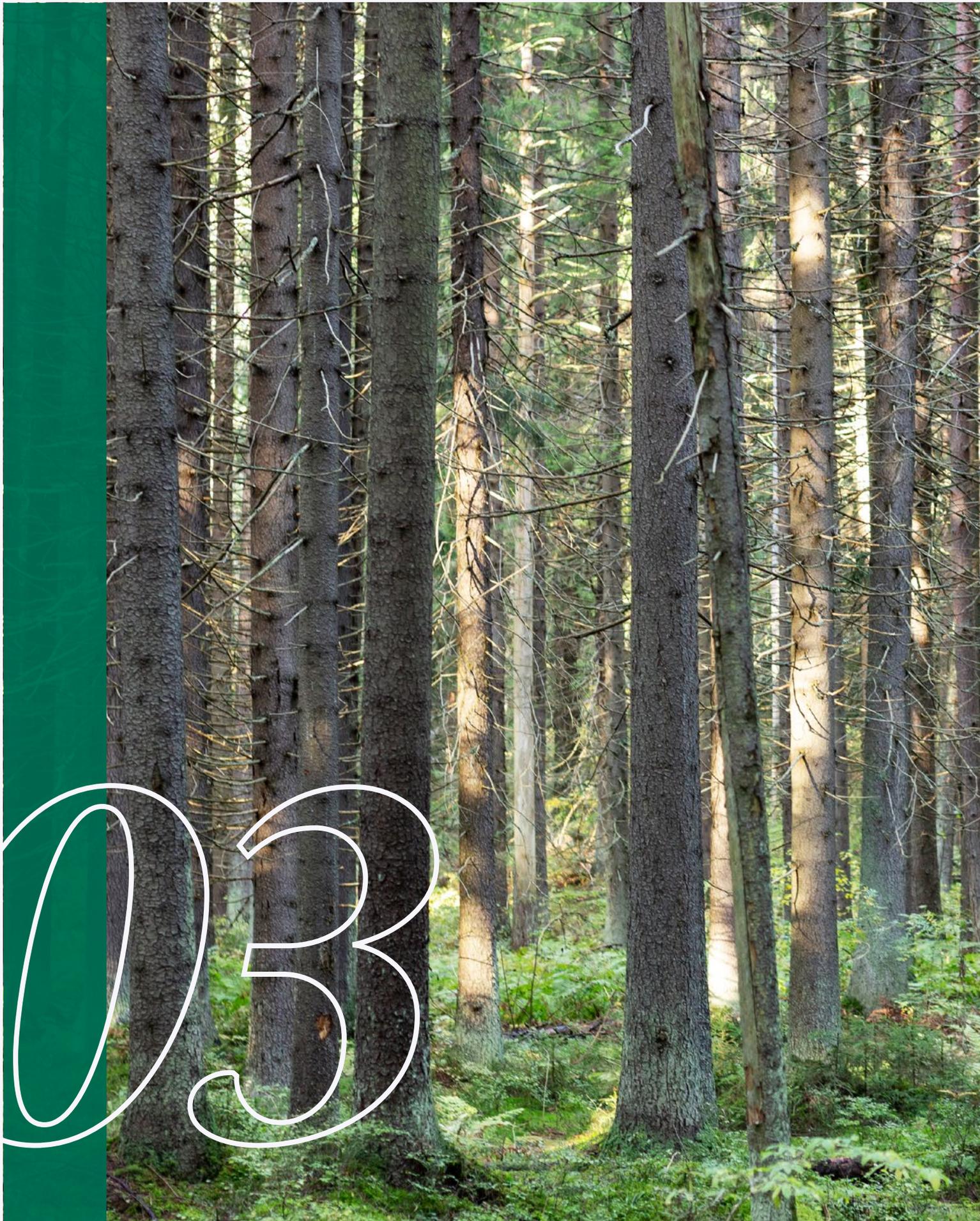
Mettre en place une culture axée sur l'intégrité et des pratiques d'affaires éthiques en misant sur une communication d'entreprise efficace, la transparence, la gouvernance et l'intégration des facteurs ESG à nos processus décisionnels afin de créer de la valeur à long terme.

NOS THÈMES IMPORTANTS RELATIFS AUX FACTEURS ESG

- **Gouvernance des risques liés aux facteurs ESG**
- Gouvernance d'entreprise
- Éthique des affaires
- Performance de l'économie



En 2020, les nouveaux thèmes comprennent la performance de l'économie et l'innovation, et la section Consommation d'énergie et émissions de GES a été combinée à la section Changements climatiques.



SECTION 3

Notre engagement à l'égard de l'environnement



CHANGEMENTS CLIMATIQUES

Les changements climatiques sont une source de préoccupations sérieuses et croissantes qui présentent des défis uniques. Pour y faire face, nous nous efforçons de réduire notre impact sur l'environnement tout en cherchant à développer des produits novateurs afin de soutenir nos stratégies d'atténuation et d'adaptation.

Risques et occasions liés aux changements climatiques

À Stella-Jones, le vice-président, gestion du risque et conseiller juridique, activités d'exploitation américaines dirige une équipe de professionnels dévoués de la gestion du risque d'entreprise (GRE) qui s'assure que l'entreprise évalue régulièrement et adéquatement les risques, notamment ceux liés aux changements climatiques. Voici quelques exemples de risques et d'occasions liés au matériel et à la transition auxquels notre entreprise fait face :

TRANSITION	Occasions liées aux produits ou services	Augmentation des phénomènes météorologiques extrêmes, notamment des feux de forêt liés à la sécheresse qui pourraient endommager les infrastructures de services publics et de communication. En 2019, notre équipe a collaboré à la mise au point d'une enveloppe de protection de poteaux résistante au feu qui a été mise sur le marché en 2020.
MATÉRIEL	Risque élevé	Une proportion de 20 % des installations de Stella-Jones est située dans le sud-est des États-Unis, une zone d'ouragans et de tempêtes tropicales à haut risque. Nous gérons les risques de répercussions sur nos installations par l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan de continuité des activités qui s'appuie sur notre réseau pour veiller à la continuité des services pour nos clients.

Pour en savoir davantage sur les risques et occasions liés aux changements climatiques auxquels nous faisons face, veuillez consulter notre présentation de 2021 au Carbone Disclosure Project (CDP), qui sera publiée sur la [page Web du CDP](#).



En 2020, nous avons retenu les services d'un tiers pour qu'il nous aide à amorcer une analyse des scénarios liés au climat. Nous avons choisi d'aborder cette analyse par étapes et nous nous concentrerons sur un scénario selon lequel nos installations et notre base d'exploitation sont soumises à une hausse d'au plus 2°C des températures en 2021 par rapport à celles de la période préindustrielle et nous étendrons l'analyse à notre chaîne d'approvisionnement dans les années à venir. Selon les résultats, nous déterminerons s'il est justifié de procéder à l'évaluation d'autres scénarios. Les résultats de ces analyses nous aideront à recenser les risques et occasions liés aux changements climatiques auxquels nous faisons face et à intégrer ces risques dans notre stratégie globale de gestion des risques dans l'avenir.



Dans les années à venir, nous harmoniserons nos rapports avec les recommandations du Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques.





Nous nous sommes engagés à réduire nos émissions, et nous évaluerons et publierons nos objectifs au cours de l'année à venir.



GESTION DE L'ÉNERGIE ET DES ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE

Nous sommes au fait de l'impact de notre demande d'énergie sur l'environnement et nous nous sommes engagés à réduire nos émissions de gaz à effet de serre (GES) des portées 1 et 2 en améliorant nos processus de production, en adoptant des améliorations technologiques qui renforcent notre efficacité et en utilisant des sources d'énergie de rechange.

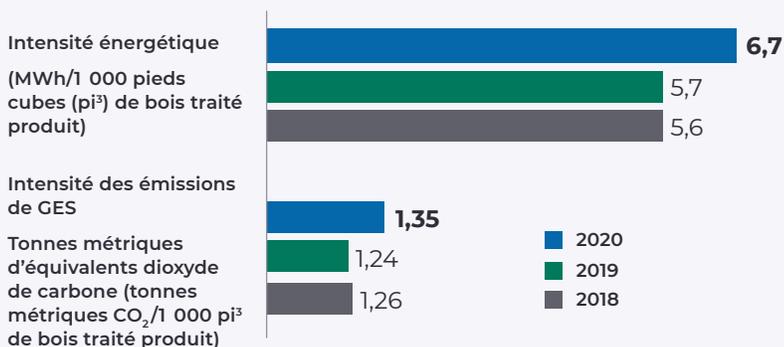
En 2020, nous avons consommé 727 636 mégawattheures (MWh) d'énergie, soit une augmentation de 27 % par rapport à 2019. Cette augmentation est attribuable principalement à l'utilisation directe d'énergie – combustion de carburants à nos installations, équipement mobile et chaudières.

Nous étudions les occasions de réduire l'utilisation de la combustion stationnaire de combustible dans nos installations, comme dans nos chaudières et nos séchoirs, et de moins dépendre de l'énergie achetée grâce aux projets d'énergie renouvelable dans nos installations.

À notre installation de traitement du bois de Silver Springs, dans le Nevada, nous utilisons l'énergie éolienne pour produire de l'électricité. En 2020, nous avons produit 76,9 MWh d'électricité, dont 28,3 MWh ont été utilisés sur place et le reste a été revendu dans le réseau. Nous continuerons à chercher des occasions d'accroître notre efficacité énergétique à mesure que nous nous efforçons de diminuer nos émissions des portées 1 et 2. Afin d'orienter nos initiatives, nous procédons à l'heure actuelle au développement de nos outils de collecte de données et de suivi afin d'accroître la prévisibilité dans l'ensemble de l'entreprise et de permettre l'analyse courante de notre consommation des ressources. Nous pourrions ainsi mieux comprendre l'impact des projets et accorder la priorité aux projets axés sur l'efficacité.

Si l'empreinte énergétique et celle des émissions de GES de nos activités restent au centre de nos efforts de réduction, nous avons lancé en 2020 un nouveau projet qui nous aidera à étendre nos activités de capture de données pour tenir compte de notre département de transport. Grâce à des acquisitions, Stella-Jones a mis en place un département de logistique et de transport, dont le parc de véhicules compte 70 camions, qui servent principalement au transport de produits fibreux aux États-Unis. En 2020, nous nous sommes inscrits au programme SmartWay Carrier de la Environmental Protection Agency (EPA) des États-Unis. En adhérant à ce programme, nous sommes tenus de présenter des données, notamment en ce qui a trait à la consommation de carburant, au type de véhicule et à la distance parcourue afin de générer notre profil de référence pour les émissions liées à notre parc de véhicules. Par ailleurs, nous avons entamé des discussions avec les transporteurs de marchandises de toute l'Amérique du Nord, afin de les encourager à adhérer au programme SmartWay. De plus, notre département de logistique et de transport continue de chercher des occasions d'optimisation des itinéraires, notamment en réduisant la distance entre le point de livraison et celui de la cueillette de nouvelles marchandises, afin de maximiser notre efficacité énergétique.

GESTION DE L'ÉNERGIE ET PERFORMANCE EN MATIÈRE D'ÉMISSIONS DE GES⁴



⁴ Les données sur la performance en matière d'énergie et d'émissions de GES portent sur les installations de traitement, les bancs d'épluchage et les services spéciaux (recyclage des traverses de chemin de fer, distillerie de goudron de houille, construction de tapis de grue) au Canada et aux États-Unis. Elles ne prennent pas en compte notre parc de véhicules, ni notre consommation d'énergie et les émissions connexes générées par nos ventes ou nos sièges sociaux. Les émissions sont calculées à l'aide du protocole sur les gaz à effet de serre (Greenhouse Gas Protocol), des indicateurs fondés sur l'emplacement utilisant des facteurs d'émission régionaux.

CONFORMITÉ ENVIRONNEMENTALE

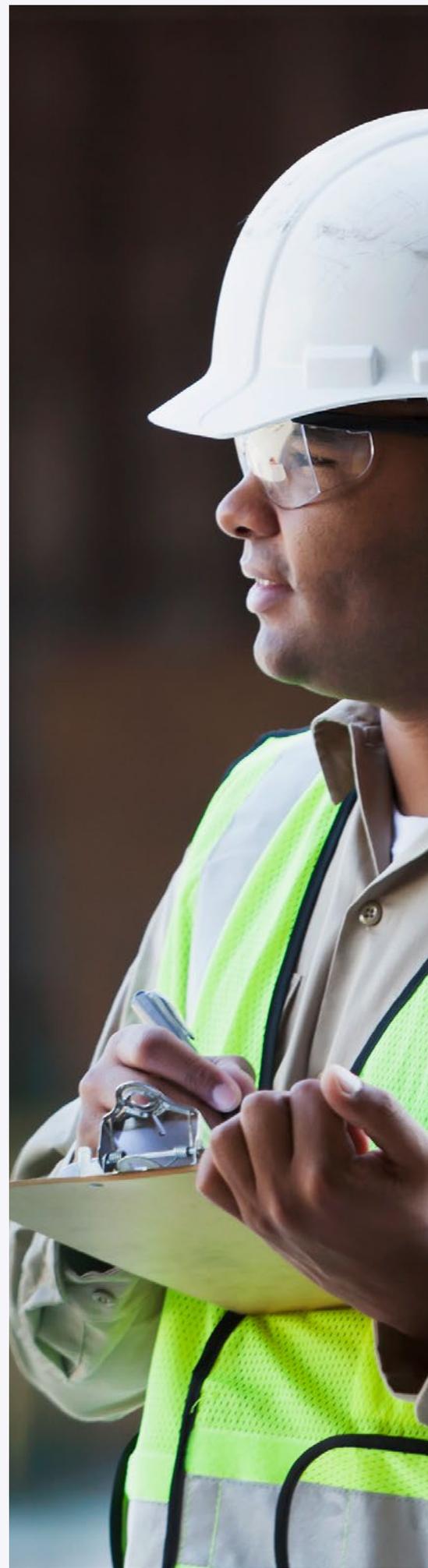
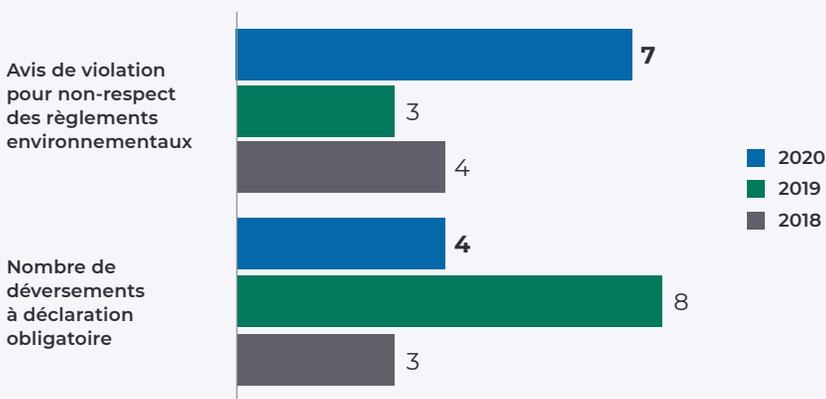
Menant nos activités dans un secteur fortement réglementé, nous nous sommes engagés à respecter les lois et les règlements qui les régissent en mettant en œuvre de solides structures de gouvernance et en maintenant une communication ouverte avec les organismes de réglementation de l'environnement.

Nos activités sont assujetties à des lois et règlements à l'échelle locale, provinciale, étatique et fédérale, qui visent un large éventail d'aspects, comme l'évacuation de l'eau, ainsi que la qualité de l'air et du sol. Nous prenons toutes les mesures nécessaires pour respecter ces lois et règlements, en obtenant les enregistrements, licences, permis et autres approbations nécessaires en matière d'environnement, ainsi qu'en effectuant les inspections et essais requis et en maintenant à jour nos déclarations environnementales.

Tous les cas de non-respect relevés font l'objet d'une enquête, et nous prenons immédiatement des mesures correctives et préventives pour éviter qu'ils ne se reproduisent. En 2020, nous avons reçu 7 avis de violation pour non-respect dans 3 de nos 40 installations de traitement :

- Un cas d'étiquetage obsolète de déchets dangereux entreposés, qui a été rectifié immédiatement.
- Un cas de dépassement de la capacité d'entreposage permise pour les stocks de bois traité. Pour mettre fin à l'infraction, le permis d'utilisation de l'air a été modifié au sein de l'installation afin de pouvoir augmenter les stocks sur place.
- Cinq cas dans une même installation où le rejet des eaux de ruissellement présentait une concentration des solides en suspension plus élevée que celle permise par le permis de rejet. Cette situation a donné lieu à cinq avis de violation pour non-respect distincts et à une sanction pécuniaire. Par conséquent, deux bassins de retenue des eaux pluviales ont été construits à l'installation, qui s'est ainsi pleinement conformée aux exigences du permis.

QUESTIONS RELATIVES À LA CONFORMITÉ



SHIELD – notre système de gestion de l'environnement

Notre système de gestion intégrée de l'environnement, de la santé et de la sécurité, SHIELD, est fondé sur la norme ISO 14001 et signifie « Safety, Health, Improved Environment, Leading our Decisions » (sécurité, santé, amélioration de l'environnement, prise de décisions). SHIELD 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. SHIELD est piloté par le vice-président, environnement, santé et sécurité, avec le soutien d'une équipe nord-américaine de spécialistes dévoués.

Dans le cadre de SHIELD, nous avons mis en place des processus visant à soutenir la détection précoce de tous les risques et dangers qui pourraient entraîner un cas de non-respect en raison d'un changement apporté à l'une de nos installations ou à toute activité, ou à tout produit, service ou fournisseur existant. En raison de ces processus, nous sommes tenus de confirmer que nous respectons les permis et règlements existants avant la mise en œuvre de tout changement opérationnel.

Les risques environnementaux dans les usines font l'objet d'un suivi à l'aide d'un plan d'amélioration continue visant à les recenser, les évaluer et les gérer. Prescrits par SHIELD, les plans d'amélioration continue requièrent que tous les risques soient représentés en fonction du risque d'impact environnemental, de la gravité des répercussions potentielles, de l'augmentation possible des émissions polluantes et d'un examen de toutes les réglementations environnementales applicables afin de déterminer l'importance des impacts environnementaux. L'importance déterminée dicte la priorité de chaque aspect lors de l'établissement des cibles et des objectifs à l'échelle de l'entreprise et des installations.

Les impacts et les risques environnementaux pouvant avoir des répercussions financières ou stratégiques importantes sont considérés comme étant « importants » selon le plan d'amélioration continue de l'usine. De nombreux aspects sont pris en compte dans l'évaluation des risques, notamment la possibilité que la situation ait des incidences sur plusieurs sites du réseau d'installations de la Société, ainsi que sur les relations avec les clients et les actionnaires et la réputation générale de la Société.

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

Chaque année, nous mobilisons le personnel de nos installations au moyen d'une feuille de pointage liée à l'ESS, une évaluation de la performance portant sur les indicateurs d'environnement et de sécurité avancés et retardés. La feuille de pointage liée à l'ESS favorise le suivi mensuel des divers indicateurs relatifs aux ressources de l'usine, de sorte que les données qui s'y rapportent peuvent faire l'objet d'un examen régulier et d'une comparaison par rapport aux autres installations.

À la fin de l'année, le prix SHIELD du président est décerné aux usines les plus performantes. Ce prix est accompagné d'un montant en espèces qui est versé à une œuvre de bienfaisance de choix, de dîners servis aux équipes locales et d'autres récompenses. En 2020, notre usine de traverses de chemin de fer de Brierfield, en Alabama, et celle de poteaux destinés aux sociétés de services publics de Rison, en Arkansas, ont reçu ce prix pour leurs réalisations.



La feuille de pointage favorise l'instauration d'une culture de sensibilisation et de responsabilisation, en plus de donner lieu à une compétition amicale entre nos diverses installations.



QUALITÉ DE L'AIR

Le processus de fabrication de nos produits en bois traité sous pression génère des émissions émanant de la combustion, notamment d'oxydes d'azote (NO_x), d'oxydes de soufre (SO_x) et de composés organiques volatils (COV).

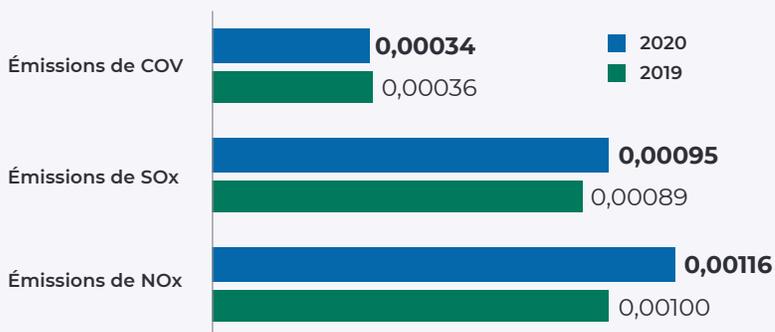
Dans le cadre de notre programme de gestion des permis de qualité de l'air, nous mesurons et communiquons de façon continue toutes les émissions à la source comme l'exigent nos permis d'exploitation, en présentant des rapports aux autorités gouvernementales pour nous conformer aux règlements et permis locaux en matière de qualité de l'air. Nous travaillons en étroite collaboration avec les exploitants de nos usines afin de relever les émissions atmosphériques et de les réduire lorsque c'est possible.

Nous reconnaissons l'importance des collectivités au sein desquelles nous exerçons nos activités et nous nous engageons à limiter notre impact sur l'environnement et à maintenir un environnement sans danger pour nos employés et nos voisins. Nous disposons de plans et de procédures bien définis afin de répondre à toute situation d'urgence ou à tout incident lié à l'environnement, à la santé ou à la sécurité. Nous entretenons un dialogue ouvert et collaborons avec nos voisins pour faire en sorte que toutes les opinions soient prises en compte.

En 2020, nos émissions de COV, de SO_x et de NO_x provenant de la combustion de carburants à nos installations ont augmenté en raison de l'accroissement de la consommation directe d'énergie. L'intensité de nos émissions de COV a diminué de 6,7 %, tandis que l'intensité des émissions de SO_x et de NO_x a augmenté respectivement de 5,6 % et de 15,2 %. Ces variations reflètent les écarts relatifs aux émissions selon les divers types de carburants utilisés dans la combustion à nos installations.

INTENSITÉ DES ÉMISSIONS ATMOSPHÉRIQUES

(tonnes métriques d'éq. CO₂/1 000 pi³ de bois traité produit)



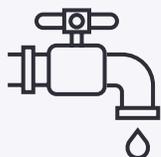
GESTION DE L'EAU

L'eau est une ressource importante qui doit être gérée de manière responsable. Les installations de Stella-Jones génèrent deux types d'eaux usées qui doivent être gérées convenablement : l'eau de traitement et les eaux de ruissellement.

L'eau de traitement comprend l'eau consommée dans nos installations aux fins de nos activités. Les eaux de ruissellement sont des eaux de précipitation qui entrent en contact accidentellement avec nos processus et nos produits lorsqu'elles passent par nos installations.

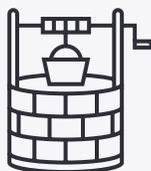
Nos installations sont approvisionnées en eau de traitement qui provient habituellement des réseaux d'aqueduc. Bien que nous consommions une quantité d'eau plus importante dans nos installations qui utilisent des produits de préservation du bois hydrosolubles, nous nous en servons dans l'ensemble de nos installations de traitement pour le nettoyage, le chauffage et le refroidissement au cours du traitement et des processus opérationnels, et pour le contrôle des émissions et de la poussière. Notre consommation d'eau fait l'objet d'un suivi par chacune de nos installations, et les données sont consignées dans notre base de données centrale chaque mois.

SOURCES D'EAU DANS NOS INSTALLATIONS



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 les eaux de ruissellement et l'eau provenant de systèmes d'aqueduc ou de puits

À l'heure actuelle, 50 % de nos installations de traitement du bois utilisent des produits de préservation hydrosolubles. Dans ces installations, la consommation d'eau est liée à la quantité de bois traité produite, étant donné que l'eau est nécessaire au processus de traitement pour faire pénétrer le produit de préservation dans le bois. Dans le cadre de ce processus, notre objectif est de faciliter la mise en place d'un procédé de traitement du bois en circuit fermé, en réutilisant l'eau et le mélange d'agents de préservation hydrosolubles afin de réduire nos prélèvements d'eau et de réutiliser les agents de préservation du bois. En guise de solution de rechange au prélèvement d'eau douce, les eaux de ruissellement qui s'accumulent à l'intérieur de l'enceinte de confinement sont réutilisées, mélangées à une nouvelle solution de préservation et utilisées au cours du traitement.

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). L'analyse a déterminé que 9 de nos 40 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. Nous avons donné la priorité à ces trois installations afin d'établir des possibilités de réutilisation des eaux de ruissellement dans le cadre de nos activités.



Whitmire (Caroline du Sud)

- Bassin hydrologique dont le stress hydrique de base est moyen à élevé
- 4 287 678 gallons utilisés en 2020
- Provenant des eaux de ruissellement et de l'eau de puits



Eloy (Arizona)

- Bassin hydrologique où le stress hydrique de base est extrêmement élevé
- 1 460 000 gallons utilisés en 2020
- Provenant des réseaux d'aqueduc



Carseland (Alberta)

- Bassin hydrologique où le stress hydrique de base est élevé
- 5 525 000 gallons utilisés en 2020
- Provenant des réseaux d'eau de puits

En 2020, la consommation d'eau a augmenté dans les installations de Whitmire, d'Eloy et de Carseland, comparativement à 2019. Dans tous les cas, cette augmentation est attribuable à un accroissement de la production, ou à des variations des précipitations locales et à des changements apportés au protocole de traitement. Pour en savoir plus sur notre évaluation du stress hydrique, veuillez consulter notre [rapport ESG de 2019](#).

Nous mettons en œuvre les meilleures pratiques de gestion de manière à gérer convenablement les eaux de ruissellement, conformément aux règlements et permis en matière d'environnement. Toutes les installations de fabrication disposent de plans de gestion des eaux de ruissellement, qui décrivent les méthodes à utiliser pour réduire ou éliminer le contact des eaux de ruissellement avec les produits de traitement du bois et les matières premières.

Les eaux de ruissellement qui entrent en contact avec nos produits de préservation du bois doivent être gérées convenablement de l'une des trois façons suivantes :

- **Évaporation** – L'eau est traitée sur place pour retirer les contaminants, lesquels sont par la suite réutilisés, puis est évaporée.
- **Système de traitement des eaux sur place** – Les systèmes sont conçus pour capter et retirer les contaminants afin de permettre leur réutilisation ou leur rejet.
- **Déversement dans le réseau municipal** – L'eau est traitée et déversée dans le réseau municipal de traitement des eaux si un permis d'eau a été délivré par le gouvernement.

Compte tenu de la dépendance de nos installations à l'eau, il n'est pas toujours possible d'en réduire la consommation. Toutefois, nous continuons de mesurer et de limiter nos habitudes de consommation lorsque c'est possible.



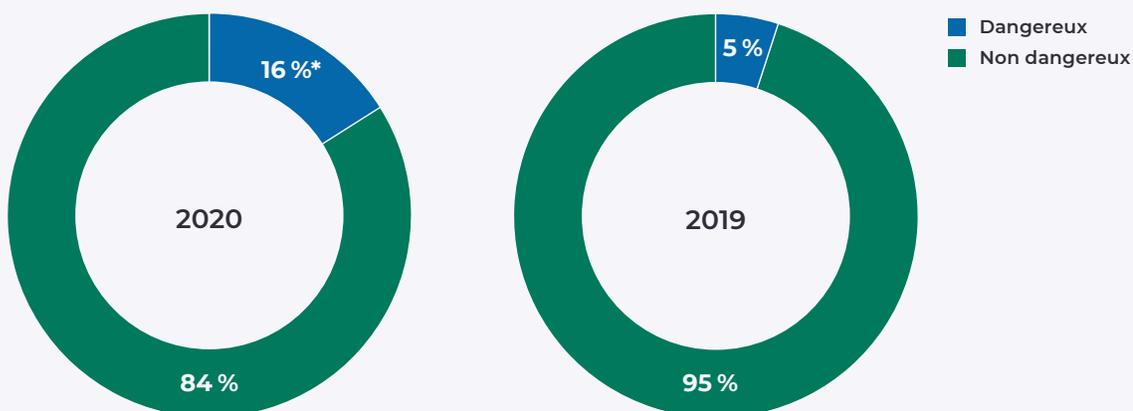
GESTION DES DÉCHETS

Nous nous efforçons de « boucler la boucle » en ce qui concerne les déchets que nous produisons dans nos installations, en privilégiant leur réutilisation et en évitant de les acheminer vers des sites d'enfouissement dans la mesure du possible.

Nos matières résiduelles se composent de déchets dangereux et non dangereux produits dans le cadre de nos activités et projets d'assainissement. Les déchets non dangereux comprennent les sous-produits du bois et autres déchets de fabrication, les déchets générés par les employés de nos usines et ceux issus d'autres sources. Les déchets dangereux comprennent principalement les résidus de produits de préservation du bois contaminés par de la poussière ou des particules de métal et de bois, ainsi que les déchets générés dans le cadre de projets d'assainissement qui doivent être éliminés en raison de la présence de contaminants ou pour préserver la qualité du sol.

Dans la mesure du possible, les sous-produits du bois non dangereux sont utilisés comme biocarburant dans nos chaudières, générant de la vapeur pour nos procédés de production et réduisant notre dépendance aux combustibles fossiles. Selon les circonstances, les produits de préservation du bois sont réutilisés, ce qui nous permet de minimiser notre production de déchets dangereux. Les déchets dangereux restants sont expédiés vers des installations autorisées et approuvées par le gouvernement, où ils sont généralement éliminés par incinération, récupération d'énergie, stabilisation ou enfouissement. De même, les déchets issus des projets d'assainissement sont soit recyclés, lorsque cela est possible, soit éliminés dans des installations autorisées et approuvées par le gouvernement. Nous travaillons en étroite collaboration avec nos fournisseurs de services de gestion des déchets afin de garantir que tous les déchets sont transportés et traités convenablement, conformément aux exigences réglementaires, pour nous acquitter de nos responsabilités en matière de sécurité et d'environnement.

PRODUCTION DE DÉCHETS PAR TYPE



* Les années où nous procédons à l'assainissement du sol, nous pouvons nous attendre à une augmentation des déchets dangereux déclarés.



Assainissement du sol

Dans le cadre de la gérance de nos produits, nous collaborons avec les autorités de réglementation pour remédier aux impacts environnementaux découlant des activités passées de traitement du bois (souvent dans les installations que nous avons acquises) qui n'étaient peut-être pas régies ou contrôlées selon les normes rigoureuses en vigueur aujourd'hui, en éliminant les contaminants présents dans le sol, les eaux souterraines et les eaux de surface. Par conséquent, les années où nous entreprenons des travaux d'assainissement du sol, nous nous attendons à déclarer davantage de déchets dangereux.

En date du 31 décembre 2020, nous disposions d'une réserve de 12 millions de dollars aux fins des projets d'assainissement de sites, dont une tranche de 3 millions de dollars a été engagée au cours de l'année civile 2020. Au fur et à mesure que Stella-Jones continuera de mettre à niveau ses usines et d'améliorer ses activités dans l'avenir, nous maintiendrons notre engagement à remédier à la contamination découlant des activités passées à un degré protégeant la santé humaine et l'environnement et à travailler en étroite collaboration avec les autorités de réglementation afin d'atteindre ces objectifs.



04



SECTION 4

Gérance de nos produits



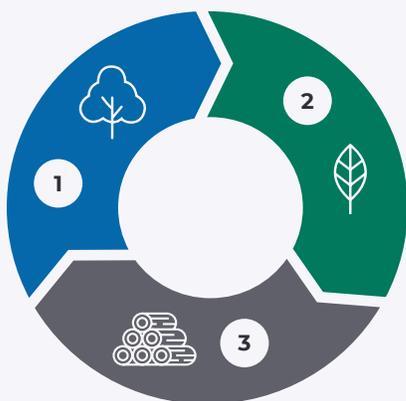
CONCEPTION ET GESTION DU CYCLE DE VIE DES PRODUITS

En tant que fabricant de produits en bois traité, nous avons la possibilité de contribuer à la séquestration du carbone à long terme grâce à la conception et à la gestion du cycle de vie de nos produits.

Récolter et replanter afin de maximiser la séquestration du carbone

Les jeunes arbres en pleine croissance sont ceux qui peuvent séquestrer le plus haut taux de dioxyde de carbone dans l'atmosphère⁵. Au fur et à mesure que la forêt prend de l'âge, la quantité de carbone absorbé par les arbres diminue jusqu'à ce qu'ils meurent naturellement, puis le carbone est de nouveau relâché dans l'atmosphère durant le

processus de décomposition. Le bois et les autres produits faits d'arbres récoltés retiennent le carbone. Grâce à l'application de produits de préservation sur le bois et à la plantation de nouveaux arbres, le carbone continue d'être séquestré et le cycle de croissance redémarre.



Étape 1

La récolte est suivie de la plantation de nouveaux arbres, et l'absorption se poursuit.

Étape 2

Les jeunes arbres en pleine croissance absorbent le carbone.

Étape 3

Le bois est récolté et traité, et la séquestration se poursuit pendant toute la durée de vie du produit.

Les produits de préservation que nous utilisons pour traiter notre bois prolongent la durée de vie des produits de 35 à 60 ans en moyenne, selon l'espèce de bois, le produit de préservation utilisé et la zone de service. Lorsque le produit dure plus longtemps, les clients le remplacent moins souvent, ce qui réduit la nécessité de récolter de nouveaux arbres.

Plusieurs analyses du cycle de vie montrent que l'impact environnemental global des produits en bois traité est moindre que celui d'autres matériaux. Se reporter à notre [rapport ESG de 2019](#) pour en savoir plus.

En 2020, en collaboration avec un consultant externe, nous avons conçu un outil qui nous permet de calculer la quantité de carbone séquestré dans nos produits en bois traité.

Selon les constatations initiales de l'étude, entre 2001 et 2020, les activités commerciales de Stella-Jones ont permis la séquestration de 22,8 millions de tonnes métriques d'éq. CO₂. Notre processus de traitement du bois permet de séquestrer en moyenne 1,13 million de tonnes métriques d'éq. CO₂ par année. Pour mettre en perspective l'ampleur de ce phénomène, en 2020, nos émissions de GES des portées 1 et 2 ont totalisé 146 447 tonnes métriques d'éq. CO₂, soit environ 13 % du carbone séquestré la même année.

Ce modèle nous aide à quantifier le carbone séquestré dans nos produits et démontre que le bois traité réduit l'empreinte carbone par rapport à celle d'autres matériaux. Au fil de la croissance de notre entreprise au cours des prochaines années, nous réduirons encore plus nos émissions. Nous cherchons continuellement à améliorer nos produits et nos stratégies afin d'augmenter la séquestration du carbone.

⁵ 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.

Solutions de fin de vie pour les produits en bois traité

En fin de vie, les produits en bois traité peuvent être réutilisés, recyclés ou envoyés dans les sites d'enfouissement. Il est possible de réutiliser ces produits pour l'aménagement paysager ou comme biocarburant, ainsi qu'à d'autres fins, selon le produit de préservation utilisé.

L'élimination en fin de vie est régie par une diversité de règles et de règlements, qui varient considérablement selon les territoires. Aux États-Unis, dans la plupart des cas, les plans d'élimination recommandent en général que le bois traité soit réutilisé pour une application similaire. Selon le produit de préservation utilisé, le bois peut parfois être incinéré et utilisé aux fins

de récupération d'énergie. Presque partout en Amérique du Nord, lorsque les produits ne peuvent pas être recyclés, réutilisés ou récupérés, le bois traité doit être éliminé dans des sites d'enfouissement à revêtement⁶.

Bien que Stella-Jones s'engage à développer conjointement des solutions de fin de vie, les décisions liées à l'élimination ou la récupération des produits relèvent de l'utilisateur. Nous collaborons avec diverses parties prenantes pour étudier les possibilités de récupération en fin de vie. Voici des exemples de solutions de fin de vie mises en œuvre en 2020 dans notre division des poteaux destinés aux sociétés de services publics :



RÉUTILISATION

Après qu'un client a déplacé des poteaux destinés aux sociétés de services publics mis hors service dans son installation désignée, les sous-traitants de Stella-Jones récupèrent les matériaux et repèrent ceux qui peuvent être utilisés comme autres produits. Toutes les pièces trop petites pour être réutilisées (moins de 10 % du volume total) sont éliminées conformément à la réglementation applicable.



RÉCUPÉRATION D'ÉNERGIE

Après qu'un client a informé Stella-Jones de la mise hors service de poteaux, nous coordonnons, à l'aide de notre réseau de sous-traitants, la collecte des poteaux et leur envoi vers un tiers, qui utilise les poteaux comme carburant pour l'incinération dans une centrale de cogénération d'électricité.



⁶ Morrell, J. J. (4 février 2017). « Protection of Wood: A Global Perspective on the Future. » dans Wood is Good (pp. 213 - 226). Springer, Singapour.

APPROVISIONNEMENT EN MATIÈRES PREMIÈRES ET CHÂÎNE D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLE

Nous reconnaissons l'importance de la gestion durable des forêts et nous nous engageons à respecter les exigences des clients tout en offrant des produits qui sont conformes aux pratiques d'approvisionnement responsable.

L'industrie forestière est assujettie à la réglementation fédérale, provinciale, étatique et locale, qui est axée sur la récolte d'arbres qui ont atteint leur maturité biologique pour obtenir un rendement maximal constant afin de veiller à la protection et à la conservation des zones écologiques tout en favorisant la biodiversité. Comme l'industrie est fortement réglementée, les clients ont la certitude que les produits qu'ils achètent respectent les principes de gestion responsable des forêts. À Stella-Jones, nous nous engageons à nous conformer à l'ensemble des lois et règlements applicables en matière de gestion des forêts dans les territoires où nous menons nos activités. En outre, nous ne menons aucune activité de déforestation et ne convertissons pas des forêts en vue d'une utilisation non forestière. Toutes les zones forestières où nous récoltons le bois sont reboisées conformément aux exigences gouvernementales en matière de gestion du reboisement.

Profil des fournisseurs

Nous travaillons avec plus de mille fournisseurs de fibres dans toute l'Amérique du Nord, qui vont des petites entreprises familiales aux grandes scieries traitant de grands volumes.

- **Poteaux destinés aux sociétés de services publics** : le bois est récolté ou acheté dans des tenures forestières, dans le cadre de programmes de vente de bois d'œuvre ou auprès de propriétaires forestiers privés⁷.
- **Traverses de chemin de fer, bois d'œuvre à usage résidentiel et produits industriels** : le bois est acheté déjà coupé dans des milliers de scieries au Canada et aux États-Unis, dont bon nombre sont de petites entreprises familiales.

Tenures forestières

Les tenures forestières fournissent des poteaux destinés aux sociétés de services publics, des billots destinés au commerce et d'autres produits de bois rond. Chaque année, Stella-Jones peut récolter un volume de 154 480 m³ sur les tenures forestières en Colombie-Britannique et au Manitoba.

En vertu d'une exigence étendue de nos contrats d'approvisionnement, les fournisseurs sont tenus de se conformer à l'ensemble des lois et règlements nationaux, régionaux et locaux applicables en matière de pratiques de foresterie durable et de gestion durable des forêts. Nos acheteurs et nos forestiers passent rigoureusement en revue les initiatives de nos fournisseurs et réalisent régulièrement des activités de surveillance et d'examen sur place pour s'assurer de leur collaboration. Ils vérifient notamment l'origine des billots auprès des abatteurs et des scieries, et encouragent les scieries à faire partie des associations forestières régionales et nationales qui font la promotion des pratiques durables de foresterie et de gestion des forêts, et à travailler avec des abatteurs qui détiennent la certification Master Logger.

Comme l'approvisionnement se fait habituellement à proximité de ses installations, Stella-Jones reconnaît que l'achat local peut avoir une incidence importante sur les collectivités rurales dans lesquelles elle exerce ses activités. Pour de plus amples renseignements sur nos mesures de soutien aux collectivités locales dans le cadre de nos activités d'approvisionnement, se reporter à la section **Soutien à la performance de l'économie.**

⁷ La vente de bois d'œuvre désigne le droit de procéder à l'exploitation forestière d'une parcelle de terre pendant une certaine période suivant une enchère.



Certification de tiers

Les certifications forestières sont utilisées comme outil du marché visant à protéger les forêts du monde et à aider les entreprises et les propriétaires de terres à améliorer leur performance environnementale tout en rendant les chaînes d'approvisionnement plus transparentes. En 2020, environ 11 % des territoires forestiers mondiaux, soit environ 1 milliard d'acres, étaient certifiés; les États-Unis et le Canada détenaient respectivement environ 9 % et 40 % des territoires forestiers certifiés mondiaux⁸. À Stella-Jones, nous collaborons avec nos clients détaillants pour choisir du bois d'œuvre certifié par des tiers. En 2020, environ 83 % de notre bois d'œuvre à usage résidentiel sur le marché canadien en volume, et 88 % sur le marché américain, a été acheté auprès de sources certifiées par des tiers, notamment le Programme de reconnaissance des certifications forestières (PEFC) ou la Sustainable Forest Initiative[®] (SFI[®]).

L'obtention de certifications forestières de tiers est complexe et exige des contrôles détaillés et rigoureux. Les petites exploitations familiales, y compris bon nombre de nos fournisseurs, n'ont pas toujours les ressources nécessaires pour obtenir de telles certifications. À Stella-Jones, bien que nous n'exigions pas une certification forestière de tiers pour tous les produits de bois, nous travaillons en étroite collaboration avec les fournisseurs afin d'établir des partenariats forestiers efficaces, équitables et durables afin d'améliorer la protection et la gestion des terres dont nous dépendons. En outre, comme nous sommes membres de multiples associations de foresterie, de produits forestiers et de fabrication, nous travaillons en étroite collaboration avec les scieries et autres groupes membres qui font la promotion de pratiques de gestion durable des forêts.

⁸ U.S. Endowment for Forestry and Communities (2020). The State of America's Forests: Certified Forests; et Gouvernement du Canada (2020). Certification des forêts au Canada.

RESPONSABILITÉ À L'ÉGARD DES PRODUITS

Les produits de préservation protègent le bois contre la décomposition et les insectes nuisibles grâce à l'imprégnation sous pression contrôlée qui repousse les organismes destructeurs du bois.

Cette protection permet la production d'un produit de grande qualité qui durera beaucoup plus longtemps que les produits en bois non traité et aura une empreinte environnementale réduite en comparaison d'autres matériaux, comme l'acier ou le béton.

Nous voulons offrir un produit de qualité supérieure qui répond aux exigences de nos clients. Nous travaillons avec nos clients pour respecter leurs spécifications en leur proposant une diversité de combinaisons de matériaux et de traitements convenant à leurs besoins.

Produits de préservation du bois utilisés dans nos produits

POTEAUX DESTINÉS AUX SOCIÉTÉS DE SERVICES PUBLICS

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



TRAVERSESES 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



Grâce à nos propres recherches et essais ainsi qu'aux partenariats collaboratifs, nous continuons à élargir notre gamme de produits de préservation du bois. Par exemple, nous avons récemment collaboré avec un fabricant tiers pour l'application de dichloro-octylisothiazolone aux fins de la préservation des poteaux en bois destinés aux services publics. Fait important, ce produit de préservation n'est pas classé comme étant un pesticide à usage restreint. Pour chaque nouveau produit de préservation, nous mettons à jour nos protocoles afin de respecter les normes bien établies de notre Société en matière de traitement du bois.

Nous nous conformons à l'ensemble des lois et règlements fédéraux, provinciaux, étatiques et locaux qui s'appliquent à nos produits, y compris ceux de l'Environmental Protection Agency des États-Unis et de l'Agence de réglementation de la lutte antiparasitaire du Canada. Dans nos installations de traitement, nous appliquons les normes de sécurité les plus strictes, et l'utilisation et l'entreposage des produits de préservation du bois sont strictement contrôlés. Les produits de

préservation sont stockés sur place dans des contenants spéciaux, et les zones de stockage et de traitement se trouvent dans une enceinte de confinement secondaire. Nous nous assurons ainsi qu'advenant un rejet, les produits de préservation demeureront confinés dans nos systèmes.

Toutes nos installations ont des plans d'urgence en cas de déversement, qui décrivent les processus à suivre pour contrôler et nettoyer le déversement et avertir les autorités, le cas échéant. Une fois le nettoyage terminé, l'efficacité des plans de confinement et de déversement est évaluée et des mesures correctives sont prises pour éviter que la situation se reproduise. Des fiches signalétiques sont fournies à tous nos clients et sont accessibles à tous les travailleurs. Ces fiches contiennent tous les renseignements importants concernant la manipulation et l'utilisation appropriées des produits de préservation du bois afin de garantir la santé et la sécurité à long terme et un impact minimal sur l'environnement. Les fiches signalétiques se trouvent également sur la [page Produits de notre site Web](#).



Grâce à la recherche, aux essais et aux partenariats collaboratifs, nous continuons à élargir notre gamme de produits de préservation du bois.



INNOVATION

L'innovation et la technologie sont 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 misons également sur l'innovation pour améliorer notre gamme de produits de base et tirer parti des occasions de croissance. Les améliorations technologiques jouent un rôle essentiel pour la sécurité de notre milieu de travail et l'optimisation de l'efficacité générale. Nous avons fait 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.

Électrification des séchoirs à gaz à Gatineau, au Québec

En 2020, nous avons remplacé trois séchoirs alimentés au gaz à notre usine de Gatineau, au Québec, par deux séchoirs plus efficaces, alimentés à l'hydroélectricité. L'efficacité des nouveaux séchoirs est de 20 % supérieure à celle des unités alimentées à la vapeur, et de 15 % supérieure à celle des unités alimentées au gaz. Grâce à ce changement, nous avons réduit et stabilisé les coûts énergétiques, amélioré l'efficacité énergétique et diminué l'entretien annuel, trois facteurs qui permettent de réduire notre empreinte environnementale et d'accroître le rendement du capital investi.

Globalement, ces changements ont réduit les émissions de GES de cette usine en 2020 d'environ 1 882 tonnes d'éq. CO₂. Nous espérons étendre cette initiative à d'autres installations dans l'avenir.

L'innovation comme outil pour promouvoir la sécurité et accroître l'efficacité

Grâce à nos activités axées sur l'innovation et à notre capacité de tirer parti des améliorations technologiques, nous avons automatisé un certain nombre de nos processus qui étaient jusque-là plutôt manuels, comme l'empilage et le placage en acier des traverses de chemin de fer, et le pré-modelage des poteaux destinés aux sociétés de services publics. Nous restons toujours à l'avant-garde des progrès technologiques afin de cibler les gains d'efficacité qui peuvent nous permettre d'affecter les gens de talent à des processus et des procédures à valeur plus élevée.

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 articulée 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 installations, lesquels permettent d'automatiser le processus d'empilage, d'augmenter la productivité et de réduire les coûts et les risques de blessures. La mise en œuvre d'empileurs robotisés s'est traduite par les avantages suivants :

- élimination de la consommation des combustibles fossiles nécessaires au fonctionnement des grues à flèche articulées;
- élimination presque complète des blessures lors du processus d'empilage;
- 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.

PRÉ-PLACAGE

Traditionnellement, les plaques d'acier sont fixées manuellement aux traverses de chemin de fer. Ce procédé est laborieux et la personne chargée de la fixation doit, à répétition, soulever de lourdes charges, se pencher et subir les vibrations découlant de la pose de pointes. Nous avons mis au point, dans deux de nos installations, une machine qui fixe les plaques d'acier à la traverse, ce qui permet d'automatiser le processus de pré-placage et d'éliminer l'intervention humaine. Cette innovation nous a permis de réaffecter nos travailleurs à des tâches plus sécuritaires ayant une valeur plus élevée.

MODELAGE AUTOMATISÉ

Les installations dans lesquelles les poteaux sont fabriqués offrent des services à valeur ajoutée, dont le pré-modelage des poteaux destinés aux sociétés de services publics et la préparation au niveau du sol afin d'accroître la pénétration du produit de préservation et la durée de vie des poteaux. En 2020, notre équipe a collaboré avec des experts en automatisation afin de concevoir et de valider une solution robotique unique visant le processus de modelage. En 2021, notre usine d'Eugene, en Oregon, construira une chaîne robotique destinée à remplacer les tâches manuelles afin d'accroître la sécurité et l'efficacité.

POTEAUX MUNIS D'UNE ENVELOPPE RÉSISTANTE AU FEU

Étant donné l'augmentation de la gravité des incendies de forêt, les clients de notre division des poteaux destinés aux sociétés de services publics veulent accroître leur résilience advenant un incendie. En 2018 et 2019, notre équipe a conçu un emballage intumescent contre le feu afin de protéger les poteaux destinés aux sociétés de services publics en cas d'incendie. Se reporter à la [section Changements climatiques](#) pour en savoir plus.

Collaboration avec l'industrie

En collaborant avec d'autres membres de l'industrie, nous pourrions améliorer nos pratiques ESG – trouver de nouvelles solutions à des problèmes complexes tout en partageant les connaissances que nous avons acquises afin de bâtir un monde meilleur. Dans le cadre de nos activités, nous collaborons avec des comités, des établissements d'enseignement technique et des universités, ainsi que des groupes de travail sectoriels, dont les suivants :

-
- American Association of Railroads
 - American Coke and Coal Chemicals Institute (ACCCI)
 - American Lumber Standards Committee
 - American National Standards Institute
 - American Railway Engineering and Maintenance-Of-Way Association
 - American Society of Civil Engineers (ASCE)
 - American Wood Protection Association
 - Appalachian Hardwood Utilization Group
 - Canadian Standards Institute
 - Clearfield County LEPC
 - Creosote Council
 - Université Dalhousie
 - 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
 - Pavement Coating Technology Council (PCTC)
 - Railway Tie Association
 - Real American Hardwood Promotion Coalition
 - Rural Utilities Service
 - Southern Pressure Treaters Association
 - The Engineered Wood Association (APA)
 - Timber Products Inspection
 - Treated Wood Council
 - Western Wood Preservers Institute
 - Wildfire Interdisciplinary Research Center of California
 - Préservation du bois Canada
 - Wood Quality Control, Inc. Pole Inspection
 - West Virginia University
 - University of Tennessee
 - Conseil canadien du bois (CCB)





En collaborant avec d'autres membres de l'industrie, nous pourrions améliorer nos pratiques ESG – trouver de nouvelles solutions à des problèmes complexes tout en partageant les connaissances que nous avons acquises afin de bâtir un monde meilleur.





05



SECTION 5

Nos employés



POURSUITE DES ACTIVITÉS EN TOUTE SÉCURITÉ PENDANT LA PANDÉMIE DE COVID-19

En tant qu'entreprise essentielle, Stella-Jones a gardé toutes ses installations ouvertes et pleinement opérationnelles afin de servir des secteurs vitaux au cours de la pandémie de COVID-19.

Depuis mars 2020, notre équipe des ressources humaines, avec la collaboration de nos professionnels de la santé et de la sécurité, l'appui de tous nos services et l'approbation de la haute direction, a mis en place des directives détaillées en matière d'assainissement, d'hygiène, de distanciation et de dépistage, ainsi que des protocoles et des procédures à l'échelle de l'organisation, pour offrir à nos employés un niveau d'assurance élevé quant à la protection continue de leur santé et de leur sécurité.

Tout au long de l'année, les membres de la haute direction et du conseil d'administration ont tenu des rencontres fréquentes et suivi de près les efforts de la Société visant à réduire les risques liés à la COVID-19, tout en préservant nos valeurs partagées d'intégrité et de responsabilité.

Tous les employés non liés à la production qui étaient en mesure de travailler à distance ont été encouragés à le faire. Grâce à la solide culture de santé et de sécurité déjà instaurée sur nos lieux de travail, ces nouvelles précautions rigoureuses ont été favorablement accueillies et rapidement mises en place dans l'ensemble de notre réseau. Notre capacité à nous adapter rapidement et efficacement est la preuve de notre résilience et laissera une impression durable sur la façon dont nous conduisons nos activités.

La pandémie de COVID-19 n'a entraîné aucune interruption majeure de nos activités en 2020. Quelques employés ont reçu un résultat positif à un test de dépistage de la COVID-19, mais nos protocoles établis nous ont permis de poursuivre nos activités sans avoir à faire face à des éclosions majeures.

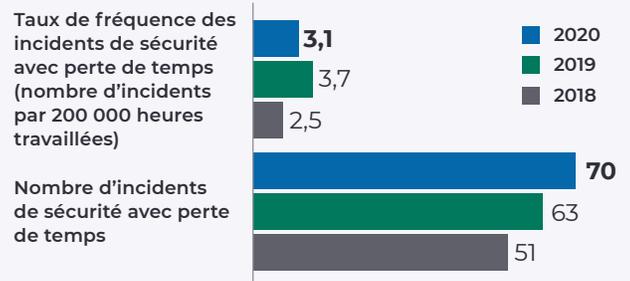
SANTÉ ET SÉCURITÉ

L'offre d'un milieu de travail sain et sécuritaire est fondamentale pour notre entreprise.

Les employés et autres parties qui travaillent sur le site peuvent être exposés à divers risques et dangers liés au travail, et ils ont la responsabilité, de même que les sous-traitants et les visiteurs, de suivre les protocoles de sécurité au travail.

En 2020, nous avons continué d'améliorer notre taux de fréquence des accidents avec perte de temps. Les types de blessures les plus courants ont été causés par des glissades, des trébuchements et des chutes, et par l'utilisation d'outils manuels. L'augmentation des cas entraînant une perte de temps découle de la hausse du nombre total d'heures travaillées entre 2019 et 2020. De plus, notre taux d'accident est inférieur au taux de fréquence des accidents avec perte de temps (taux DART) de l'Occupational Safety and Health Administration (OSHA) des États-Unis qui était de 3,5 en 2019 et 2018⁹.

PERFORMANCE EN MATIÈRE DE SÉCURITÉ⁹



⁹ Les données de performance en matière de santé et sécurité tiennent compte de tous les employés, mais pas des sous-traitants. Les données en matière de santé et sécurité des sous-traitants, dont il est fait état pour la première fois dans le présent rapport, se trouvent à l'annexe.

¹⁰ La moyenne de l'industrie est basée sur les données de 2019 du Bureau of Labor and Statistics pour le secteur de la fabrication des produits de bois (NAICS 321xxx). Les taux moyens du secteur pour 2020 n'étaient pas connus au moment de la publication du présent rapport.



Système de gestion de l'environnement, de la santé et de la sécurité

Notre système de gestion intégré, Safety Health Improved Environment Leading our Decisions (SHIELD), contribue à fournir une assise des plus solides pour les programmes de sécurité au sein de l'entreprise. Il s'applique à tous les travailleurs et sous-traitants qui effectuent des travaux pour le compte de Stella-Jones, est approuvé par la haute direction et 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 de 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;
- l'évaluation effective du système de gestion SHIELD au moyen d'indicateurs de performance clés.

Structure, activités et mandat du service ESS

En 2020, nous avons centralisé la direction du service ESS en Amérique du Nord. Ce service est maintenant dirigé par le vice-président, ESS, ce qui simplifie le processus décisionnel et favorise la fluidité de la gestion de SHIELD dans tous les lieux de travail au Canada et aux États-Unis. Le vice-président, ESS est secondé par une équipe de professionnels à temps plein qui comptent en moyenne vingt années d'expérience pratique en ESS.

Les responsabilités du personnel du service ESS 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 politiques, programmes, procédures et directives en matière d'ESS ou l'amélioration de ceux qui sont déjà en place. De plus, presque toutes les installations de traitement du bois au sein de notre réseau disposent sur place d'une ressource spécialisée en ESS.

Programme de formation des employés en ESS

La formation des employés demeure au cœur des priorités de SHIELD. Il est important que chaque employé soit outillé pour la réussite en veillant à ce qu'il ait les connaissances et l'assurance nécessaires pour assumer pleinement les tâches liées à son poste. Toutes les installations font régulièrement l'objet d'audits internes visant à confirmer le maintien de niveaux élevés de sensibilisation et des pratiques en matière de sécurité dans toutes les activités.

La formation est offerte en fonction des besoins identifiés, des risques et dangers reconnus à chacun des sites, conformément aux exigences du programme SHIELD. Notre programme 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.

Sécurité routière

Chaque camion de notre flotte de transport est doté d'un dispositif de contrôle de la vitesse et d'une caméra. Ces dispositifs modifient le comportement du conducteur en limitant la vitesse moyenne et nous aident à comprendre la nature des incidents les plus courants qui se produisent sur la route. Nous utilisons les données de ces deux dispositifs pour récompenser nos conducteurs sur une base mensuelle, trimestrielle et annuelle, et promouvoir les habitudes de conduite sécuritaires.

En 2020, nous avons souligné la qualité exceptionnelle du dossier de conduite de l'un de nos conducteurs qui, après 46 ans sur la route et plus de quatre millions de milles au compteur, n'a aucun accident à son actif.





CAPITAL HUMAIN

Le succès de Stella-Jones n'aurait pas été possible sans notre effectif de plus de 2 250 employés dévoués.

Pour promouvoir davantage nos valeurs partagées, notre stratégie en matière de ressources humaines vise à créer un milieu de travail :

- ouvert au changement et aux différentes perspectives;
- respectueux et inclusif;
- qui récompense le rendement et fait la promotion du travail d'équipe collaboratif;
- qui favorise la rétention de nos employés de talent et le perfectionnement de leurs compétences en leur offrant des occasions d'avancement professionnel.

NOTRE EFFECTIF EN 2020



En 2020, nous avons commencé la migration à l'échelle de la Société vers Ceridian Dayforce, notre nouvelle application infonuagique de ressources humaines, qui réunit sur une même plateforme toutes les données relatives aux ressources humaines, y compris la paie, les avantages sociaux, et la gestion du personnel et des talents, permettant ainsi une comptabilisation plus intuitive et précise de la gestion du capital humain. La plateforme devrait également permettre d'automatiser et d'améliorer l'uniformité de l'ensemble des processus liés à l'intégration et à la formation des nouveaux employés, et d'offrir une expérience plus interactive et connectée facilitant l'accès aux ressources importantes, comme le regroupement des formulaires de demande de vacances et des relevés d'impôt dans un seul endroit. La migration devrait être complétée en 2022.



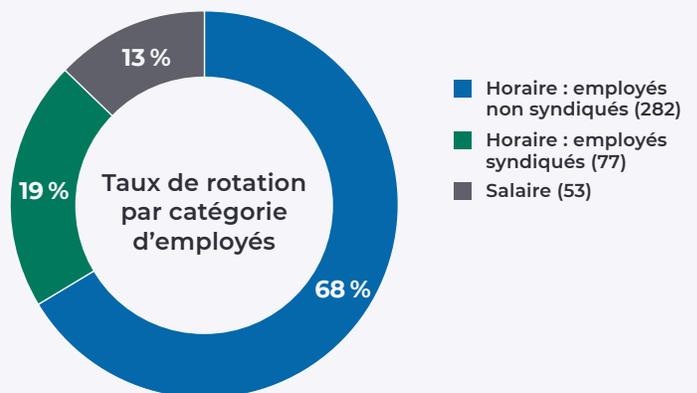
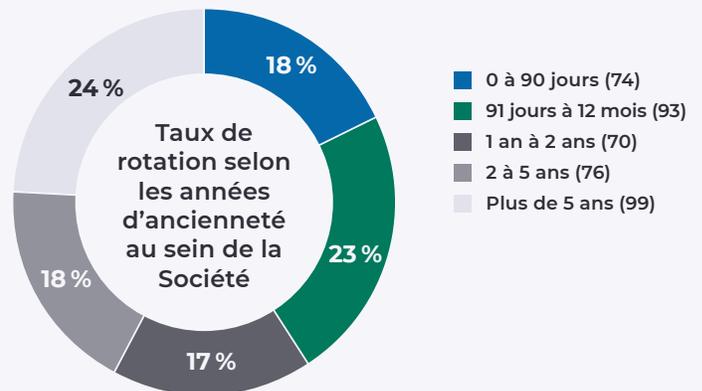
Recrutement et maintien en poste des employés

Stella-Jones cherche à recruter des personnes qui aspirent à un environnement de travail qui favorise la croissance, reconnaît le dévouement et récompense les accomplissements.

Dans l'ensemble, le taux de rotation de notre personnel demeure stable par rapport aux années précédentes. Cela dit, il y a une certaine variation au niveau de la catégorie, en partie due à l'accroissement de la production qui a nécessité de nouveaux quarts de travail l'après-midi et le soir, une tendance courante dans le secteur manufacturier. Pour une ventilation du taux de rotation selon les années d'ancienneté au sein de la Société et par type de contrat, veuillez consulter l'[annexe](#).

TAUX DE ROTATION DU PERSONNEL EN 2020

Total de 412



Intégration et formation des employés

Dès qu'une personne est embauchée chez Stella-Jones, notre équipe des ressources humaines lui attribue une personne-ressource chargée de lui faire part de nos valeurs, de nos principales politiques et procédures et de lui fournir un exemplaire du guide à l'intention des employés. La formation d'intégration pour les nouveaux employés dans les installations s'étend généralement sur deux à trois semaines, le temps de leur donner un aperçu général de l'environnement de production.

Certains programmes de formation ont été mis sur pause en 2020, compte tenu de la réorientation de nos efforts vers les mesures de santé et de sécurité exigées dans le contexte de la pandémie de COVID-19, lesquelles restreignaient les voyages et les rassemblements. Au début de 2020, avant l'imposition des restrictions de voyage, nous avons organisé deux séances de formation de plusieurs jours à l'intention des gestionnaires et des superviseurs, portant sur les sujets comme la formation en ESS, les ventes, l'engagement des employés, les mesures à prendre en cas de déversement et les initiatives de développement durable. Par ailleurs, nous avons récemment entrepris une migration vers un nouveau système de planification des ressources de l'entreprise (système ERP) qui regroupera toutes les données provenant du Canada et des États Unis (y compris les profils des fournisseurs, le suivi des stocks et des paiements, la logistique) et beaucoup d'employés reçoivent une formation approfondie pour en favoriser le déploiement.

Planification de la relève

Pour maintenir une main-d'œuvre qualifiée et agile et gérer le risque lié au capital humain au sein de la Société, il est essentiel de repérer et de planifier tôt la relève. Avant 2020, en prévision de la retraite prochaine de certains dirigeants occupant des postes clés, nous avons saisi l'occasion d'analyser les besoins d'affaires et les secteurs d'activité consolidés à l'échelle de la Société, évalué l'état de préparation des dirigeants et des ressources compétentes, et élargi la portée et les responsabilités de plusieurs fonctions de direction existantes. En outre, en raison de l'identification précoce d'une pénurie possible imminente de membres de la direction, nous avons perfectionné la formation de gestionnaires et de directeurs potentiels hautement performants au sein de la Société pour leur offrir des occasions d'enrichir leurs compétences afin de leur donner les outils nécessaires pour accéder à des postes importants avec peu ou pas d'interruption des activités.

À plus long terme, nous continuerons de déployer tous les efforts pour anticiper les vacances potentielles dans les postes principaux, stratégiques et spécialisés afin de cibler les candidats les plus compétents à la relève, de communiquer avec eux au sujet de leurs aspirations professionnelles et d'améliorer nos programmes de formation et de perfectionnement professionnels. Nous augmenterons ainsi l'éventail potentiel des capacités essentielles pour nous assurer que les employés à haut potentiel sont fin prêts, tout en garantissant le succès à long terme de la Société. La planification de la relève est supervisée par notre conseil d'administration qui reçoit du vice-président, ressources humaines, des mises à jour annuelles et un rapport sur la planification de la relève dans lequel sont répertoriés les employés à fort potentiel, leurs qualifications pour les postes qui seront à combler, de même que les possibilités de formation et le soutien nécessaires pour assumer les fonctions dans l'avenir.

Rémunération et avantages sociaux

Nos programmes d'avantages sociaux pour les employés comprennent un régime d'assurance maladie complet (soins médicaux et dentaires, médicaments sur ordonnance et 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 (notamment les régimes enregistrés d'épargne-retraite avec cotisation de contrepartie de l'employeur). Aux États-Unis et au Canada, les employés peuvent demander de l'aide pour payer les droits de scolarité pour des cours suivis dans le cadre d'un programme collégial agréé qui leur permet de poursuivre leur éducation en lien avec le poste qu'ils occupent et leur propre plan de perfectionnement.

En plus des avantages sociaux offerts au titre des soins médicaux, notre équipe travaille en collaboration avec des sociétés d'assurance pour obtenir de l'information au sujet des risques communs pour la santé non liés au travail au niveau de l'installation. Grâce à ces données, nous pouvons mener diverses campagnes de santé comme l'abandon du tabac, la saine alimentation ou un programme d'exercices visant à promouvoir les mesures de santé préventives, et à sensibiliser nos employés à l'importance de pratiques positives et enrichissantes pour la vie.



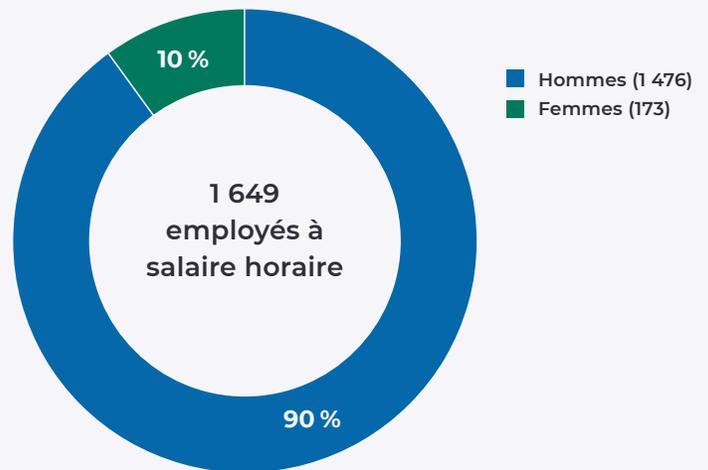
DIVERSITÉ ET INCLUSION

Nous reconnaissons les avantages que nous pouvons tirer de la diversité des membres de notre personnel, qui font bénéficier notre Société du large éventail de leurs perspectives et de leurs idées et contribuent à dynamiser la productivité, la créativité, le niveau d'engagement total et la culture.

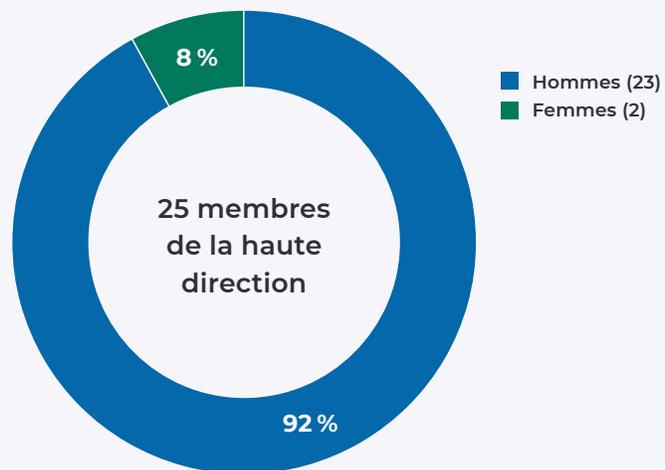
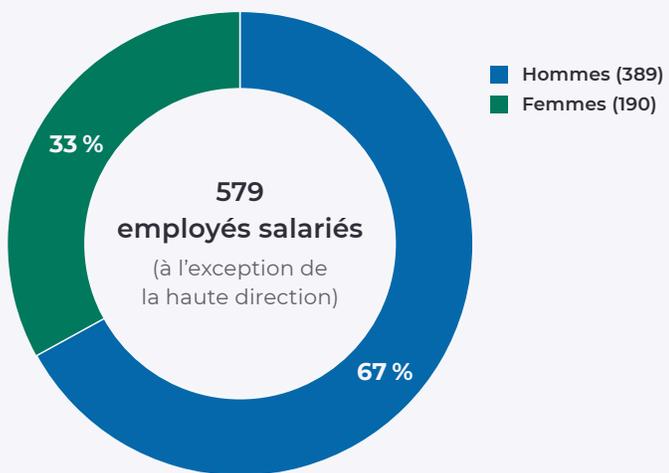
Stella-Jones s'engage à offrir un milieu de travail inclusif, accueillant et respectueux qui valorise la diversité des expériences et des points de vue des employés, peu importe la race, la couleur, la religion, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre, l'origine nationale, la généalogie, l'âge, les déficiences mentales ou physiques, le statut d'ancien combattant ou de militaire ou les autres attributs divers. Nous nous engageons à traiter également tous nos travailleurs, et à promouvoir l'équité tout en donnant à nos employés la capacité de se développer en tant que professionnels, d'élargir leurs compétences et leurs aptitudes personnelles en vue du succès.

Les femmes représentent 8 % des employés à l'échelon de la haute direction, 33 % des employés salariés (à l'exception de la haute direction) et 10 % des employés à salaire horaire.

DIVERSITÉ DES EMPLOYÉS



Stella-Jones ne recueille pas actuellement de données relatives à la diversité des employés au Canada en ce qui a trait à la race, l'origine ethnique ou l'appartenance à d'autres groupes minoritaires.



Politique sur la diversité au sein du conseil d'administration

Les membres du conseil d'administration de la Société reconnaissent la valeur et les avantages d'un conseil composé de personnes hautement compétentes, aux parcours et expériences diversifiés.

Conformément à notre Politique sur la diversité au sein du conseil d'administration, toutes les nominations doivent être faites sur la base du mérite, selon les aptitudes et compétences de chaque candidat et les aptitudes exigées par notre comité de gouvernance et de nomination. Bien que nous n'ayons pas établi d'objectifs en matière de diversité des membres du conseil d'administration, puisque nous cherchons avant tout à tenir compte des qualifications des candidats, peu importe le genre, l'origine ethnique, l'âge, et autres aspects, nous considérons les critères qui favorisent la diversité et l'inclusion dans notre processus de sélection. Nous veillons particulièrement à inclure des candidates qualifiées lorsque nous proposons des candidatures, en plus de candidats appartenant à d'autres groupes minoritaires, et avons recours à des conseillers externes indépendants pour nous aider dans la recherche de candidats. De plus, dans le cadre du processus d'évaluation annuelle de l'efficacité du conseil, de ses comités et de ses administrateurs, le conseil tient compte de la diversité des membres et d'autres facteurs pertinents en rapport avec son efficacité sur une base continue.

Au 31 décembre, le conseil d'administration de Stella-Jones comptait neuf membres, dont trois sont des femmes. Les rôles de président du conseil et de président du comité d'audit de la Société sont tenus par des femmes. Depuis le 1^{er} janvier 2021, le conseil d'administration compte une femme de plus, ce qui fait passer le pourcentage des femmes de 33 % à 40 %. À l'heure actuelle, aucun membre du conseil ne fait partie des peuples autochtones, ne vit avec un handicap ou ne fait partie d'une minorité visible.

Amélioration de la diversité au niveau de notre conseil d'administration

À la fin de 2020, M^{me} Anne Giardini a été nommée à notre conseil d'administration et est entrée en fonction le 1^{er} janvier 2021. M^{me} Giardini siège à de nombreux conseils d'administration de sociétés ouvertes et fermées, et possède une vaste connaissance et une grande expérience à titre de présidente de divers comités de santé et sécurité, de gouvernance, de ressources humaines, d'audit et de rémunération.





Nous nous engageons à fournir un milieu de travail exempt de discrimination et de harcèlement.



Maintien d'un environnement de travail sécuritaire et juste

Nous souscrivons au principe de l'égalité d'accès à l'emploi, et nos pratiques de recrutement, d'embauche et de formation, de même que de promotion pour tous les postes renforcent notre engagement à offrir l'égalité des chances dans l'emploi à toutes les personnes qualifiées. Les décisions en matière d'emploi et de perfectionnement professionnel sont fondées sur les besoins d'affaires, les exigences du poste et les qualifications personnelles lors de la sélection de candidats nouveaux ou existants. Nous nous engageons à fournir un milieu de travail exempt de discrimination et de harcèlement où tous les employés sont respectés et protégés contre tout geste déplacé ou humiliant qui porterait atteinte à leur dignité ou à leur intégrité psychologique ou physique. Notre politique anti-harcèlement au travail vise à instaurer une culture d'inclusivité en faisant la promotion du respect mutuel, d'un traitement ouvert et équitable, de la communication et de la collaboration entre nos gens, et ce, tous les jours. Pour en savoir plus, veuillez consulter la **directive sur la prévention de la discrimination, du harcèlement et de la violence au travail** de Stella-Jones.

Programme d'action positive aux États-Unis

En plus de ses politiques internes, Stella-Jones a mis sur pied un programme d'action positive aux États-Unis qui reflète la diversité et l'inclusion, qui lui permet d'élargir son bassin de candidats qualifiés et d'en recruter, tout en tenant compte de la diversité des collectivités où elle exerce ses activités, de recueillir et de conserver des données sur la race ou l'origine ethnique, le sexe, l'état d'une personne vivant avec un handicap ou le statut d'ancien combattant protégé. Ce programme veille à ce que tous les candidats et employés qualifiés soient pris en compte pour les offres d'emploi, les augmentations de salaire et autres conditions et modalités d'emploi. Afin de promouvoir le programme d'action positive aux États-Unis, tous les employés occupant un rôle de gestion et de supervision reçoivent régulièrement de la formation y afférente dans le cadre de la formation annuelle sur la conformité.





SECTION 6

Nos principes de gouvernance



GOVERNANCE D'ENTREPRISE

Une gouvernance robuste est essentielle pour la croissance à long terme et l'assise solide de Stella-Jones. Notre conseil d'administration est responsable du suivi, de l'évaluation et de la contribution à la direction stratégique et opérationnelle de la Société.

COMPOSITION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

9

Membres

(en hausse par rapport à 8 en 2019)

89 %

Membres indépendants

(en hausse par rapport à 88 % en 2019)

33 %

Femmes

(en baisse par rapport à 38 % en 2019, mais a atteint 40 % en janvier 2021)





Le mandat du conseil d'administration énonce les principales responsabilités de celui-ci, notamment, adopter un plan stratégique, superviser la performance de la Société, déceler les principaux risques, planifier la relève, surveiller les contrôles internes, élaborer une politique de communication de l'information et assurer l'intégrité du chef de la direction. Le conseil examine et approuve son mandat et celui de ses comités chaque année. Afin de garantir la supervision efficace de la direction, huit des neuf membres sont indépendants, le chef de la direction de la Société étant le seul membre non indépendant. Les administrateurs indépendants tiennent des séances à huis clos à chaque réunion ordinaire et extraordinaire du conseil, ce qui leur donne une occasion régulière d'aborder en détail les questions importantes sans la présence de la direction et des administrateurs non indépendants. Le conseil est d'avis que cela lui permet d'avoir des discussions ouvertes et franches fondées sur une diversité de points de vue et d'opinions objectives. Le conseil comprend les quatre comités suivants, composés uniquement d'administrateurs indépendants :

- Comité d'audit
- **Comité de l'environnement, de la santé et de la sécurité**
- Comité de rémunération
- Comité de gouvernance et de nomination

Élargissement du mandat du comité de l'environnement, de la santé et de la sécurité

En 2020, nous avons révisé le mandat du comité de l'environnement, de la santé et de la sécurité (« ESS ») pour y ajouter toutes les questions entourant la responsabilité sociale d'entreprise (« RSE »). Parmi ses nouvelles responsabilités, le comité doit aider le conseil d'administration relativement à tout sujet touchant les objectifs à long terme pour l'amélioration des questions de RSE, l'impact des questions de RSE sur les stratégies commerciales à long terme de la Société et l'attribution de ressources de l'entreprise pour une gestion efficace de la RSE. Le comité d'ESS a aussi maintenant la responsabilité d'examiner le rapport annuel ESG de la Société avant de le soumettre au conseil pour approbation et publication.

Renouvellement du conseil

Notre philosophie consiste à enrichir continuellement 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 de Stella-Jones que les membres chevronnés ont acquises en siégeant au conseil. Par conséquent, la politique sur la diversité au sein du conseil d'administration limite les années de service à 15 ans et fixe l'âge obligatoire de retraite à 75 ans. Toutefois, une exception peut s'appliquer si deux administrateurs ou plus sont censés prendre leur retraite ou atteindre la limite de mandats au cours de la même période de douze mois. Le conseil examine annuellement et, s'il le juge indiqué, modifie sa politique sur la diversité au sein du conseil d'administration afin d'en maximiser l'efficacité quant à l'atteinte des objectifs généraux. Pour en savoir plus sur la diversité au sein du conseil d'administration, se reporter à la section [Diversité et inclusion](#).

Président du comité de l'environnement, de la santé et de la sécurité

En 2020, M. Douglas Muzyka a été nommé président du comité d'ESS du conseil. M. Muzyka apporte à Stella-Jones une grande expérience, des compétences techniques exceptionnelles ainsi qu'une connaissance approfondie des systèmes de gestion de l'environnement, de la santé et de la sécurité.

En tant que président, M. Muzyka veillera à ce que les activités et les priorités du comité d'ESS soient conformes à son mandat, de sorte que le comité puisse accomplir ses tâches pleinement et efficacement en vue de faire progresser ses travaux et de promouvoir l'orientation stratégique axée sur les facteurs ESG de la Société.



Plans et politiques de rémunération

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. S'appuyant sur le principe de rémunération au rendement, le conseil a retenu, en 2019, les services d'une société indépendante de services-conseils en rémunération de la haute direction afin d'étudier les tendances en matière de rémunération des chefs de la direction et des dirigeants, d'examiner les meilleurs éléments de la composition de la rémunération et de réaliser un examen complet des programmes et des pratiques de la Société en vue de créer une nouvelle attribution incitative à court terme à l'intention du chef de la direction et un régime incitatif à long terme pour l'ensemble de la Société.



Après cet examen, en décembre 2019, le conseil d'administration a instauré un nouveau régime incitatif à long terme, le régime d'unités d'actions (« RUA »), offert aux employés en 2020. Le RUA s'appuie sur le principe de la rémunération au rendement applicable aux membres de la haute direction de la Société, selon lequel une grande partie de leur rémunération est variable, à risque et fondée sur le rendement en fonction de paramètres préalablement définis.

Le RUA comprend des unités d'actions liées au rendement dont l'acquisition des droits est véritablement liée au rendement et dépend de l'atteinte de certains objectifs de rendement plutôt que d'être liée exclusivement à l'écoulement du temps, comme c'est le cas pour le régime incitatif à long terme précédent de la Société. Les objectifs des membres de la haute direction sont donc bien alignés sur les objectifs à long terme de Stella-Jones.

En outre, en 2020, nous avons tenu notre premier vote consultatif sur la rémunération des membres de la haute direction, ou « droit de regard sur la rémunération ». Ainsi, les actionnaires ont eu un droit de vote à l'égard de la rémunération des membres de notre haute direction et des principales caractéristiques de leur régime de rémunération. L'initiative a été très bien reçue par nos actionnaires, qui ont largement voté en sa faveur. Dorénavant, une résolution annuelle sera présentée aux actionnaires, ce qui nous permettra d'obtenir leurs commentaires et de nous assurer que nous continuons à respecter les exigences de nos parties prenantes importantes.

ÉTHIQUE COMMERCIALE

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.

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. Il intègre des politiques anti couverture et anticorruption qui renforcent la culture d'intégrité de la Société dans l'ensemble de ses rangs.

Politique en matière de dénonciation

Nous savons qu'il est important de protéger nos employés en luttant contre les comportements contraires à l'éthique et l'inconduite, c'est pourquoi 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 non-conformité au code ou qui souhaitent communiquer leurs préoccupations en matière d'éthique sans craindre de représailles ou d'intimidation. Tous les rapports déposés dans le cadre du mécanisme de dénonciation et les mesures correctives prises sont examinés chaque trimestre par le comité d'audit.

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



**Au final, la gouvernance
relativement aux facteurs
ESG relève du comité d'ESS
du conseil.**





GOVERNANCE DES RISQUES LIÉS AUX FACTEURS ESG

Au final, la gouvernance relativement aux facteurs ESG relève du comité d'ESS du conseil.

Ce comité surveille les questions liées à l'environnement, à la santé et à la sécurité, ainsi que les questions relatives à la responsabilité sociale d'entreprise. Les membres du comité tiennent régulièrement des réunions avec le président et chef de la direction; le vice-président, gestion du risque et conseiller juridique, activités d'exploitation américaines; le vice-président, environnement, santé et sécurité; et le vice-président, recherche et développement, qui sont soutenus par une équipe de professionnels en environnement, santé et sécurité, de directeurs généraux régionaux, de directeurs d'usines locales et de superviseurs en santé et sécurité. Ensemble, ils gèrent les questions liées à l'ESS et s'assurent que les programmes et politiques d'ESS de la Société sont mis en œuvre efficacement dans le respect des lois applicables afin d'assurer la protection de l'environnement, des employés et du public.

Le service ESS présente un rapport mensuel à la haute direction, y compris au président et chef de la direction, qui comprend une mise à jour sur tous les projets environnementaux, les préoccupations ou les incidents environnementaux, les nouveautés réglementaires et l'évolution de la feuille de pointage liée à l'ESS de chaque installation, dont des permis et des règlements environnementaux applicables, par exemple en ce qui concerne les émissions de polluants atmosphériques.

Afin de renforcer davantage la gouvernance liée aux facteurs ESG, nous avons l'intention de consacrer une ressource qui supervisera l'évolution des priorités ESG dans l'ensemble de l'organisation.

Identification, évaluation et gestion des risques

En 2020, nous avons élargi notre équipe de gestion des risques d'entreprise (« GRE ») et accru la visibilité de la fonction dans l'ensemble de l'entreprise en créant le poste de vice-président, gestion du risque, chargé des questions ESS, de la gestion du risque d'entreprise et de la continuité des activités, ainsi que de tous les aspects juridiques de la gestion du risque. L'équipe veille à ce que la Société évalue régulièrement et adéquatement les risques et les possibilités pouvant avoir une incidence sur ses objectifs globaux, notamment les risques liés aux changements climatiques.

En 2020, nous avons également officialisé le mandat de l'audit interne. L'audit interne est une fonction d'assurance et de conseils indépendante et objective conçue pour rehausser et protéger la valeur de la Société et améliorer ses activités et son système de contrôle interne. Il aide la Société à atteindre ses objectifs en adoptant une approche systématique et rigoureuse d'évaluation de la pertinence et de l'efficacité de ses processus de gestion du risque, de contrôle et de gouvernance. Le comité d'audit du conseil d'administration, dans le cadre de son rôle de surveillance, est responsable de constituer la fonction d'audit interne et de définir ses responsabilités.

SOUTIEN À LA PERFORMANCE DE L'ÉCONOMIE

En phase avec sa stratégie d'affaires, Stella-Jones souhaite créer de la valeur à long terme pour les actionnaires et la collectivité dans son ensemble.

Grâce au chiffre d'affaires total de 2,6 milliards de dollars généré en 2020, la Société engage des dépenses en immobilisations à hauteur de 50 à 60 millions de dollars annuellement afin de maintenir la qualité de ses actifs, la sécurité de ses employés et de l'environnement, ainsi que de soutenir sa croissance interne, son innovation et sa productivité.

Dans le cadre de nos activités courantes, nous sommes en mesure de soutenir les collectivités rurales au moyen de l'approvisionnement local. Compte tenu de la nature de l'industrie forestière et de la taille d'un grand nombre des scieries qui nous approvisionnent, il peut être difficile pour les fournisseurs d'obtenir des prêts des banques traditionnelles. Depuis 2008, Stella-Jones offre des prêts aux petites entreprises à certains fournisseurs des fibres destinées aux traverses de chemin de fer afin qu'ils puissent investir dans le bois ou moderniser leurs installations, ce qui permettra d'accroître l'efficacité et le volume de production. En 2020, Stella-Jones a consenti des prêts à 21 scieries.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur la valeur économique créée et distribuée, se reporter au [rapport annuel de 2020 de Stella-Jones](#).

Notre profil de fournisseur de traverses de chemin de fer

Nous nous approvisionnons en fibres auprès de plus de 1 000 fournisseurs afin de respecter les exigences de notre division des traverses de chemin de fer. La plus grande partie (70 %) de nos dépenses en bois sont engagées dans un rayon de 240 kilomètres d'une installation de Stella-Jones, et la plupart des usines sont des entreprises familiales multigénérationnelles.

La plupart de ces usines sont situées dans des collectivités rurales, parmi lesquelles les scieries locales sont un pilier de la collectivité sur le plan de la création d'emploi.





Perspectives d'avenir

En 2021, nous continuerons de concentrer nos efforts dans les secteurs prioritaires – sur les plans stratégique et tactique.

Maintenant que le consensus est plus large concernant nos priorités ESG, nous souhaitons établir des cibles et des objectifs directionnels qui cadrent avec les aspects de notre vision, y compris des cibles en matière de consommation d'énergie et d'émissions de GES. De plus, nous avons défini les prochaines étapes de l'intégration des facteurs ESG dans plusieurs sphères, notamment nos structures de gouvernance, notre chaîne de valeur, la mobilisation des parties prenantes et nos politiques. Nos rapports ESG évolueront au même rythme que nous. Nous entendons adopter les recommandations formulées par le TCFD ainsi que communiquer les constatations initiales découlant de notre analyse de scénarios liés aux changements climatiques.



Notre équipe est stimulée par la réalisation de la prochaine étape de notre parcours ESG.



ANNEXE

Données sur la performance



DONNÉES SUR LA PERFORMANCE ENVIRONNEMENTALE

Données opérationnelles	Unité	2020	2019	2018
Chiffre d'affaires	millions de dollars	2 551	2 189 ¹	2 144
Production de bois traité	1000 pi ³	108 335	100 562 ²	96 615
Émissions de gaz à effet de serre (GES) et énergie				
Utilisation de l'énergie ³	MWh	727 636	571 227	542 169
Utilisation directe d'énergie	MWh	641 586	488 398	467 269
Utilisation indirecte d'énergie	MWh	86 050	82 830	74 900
Intensité de l'énergie selon la production	MWh/1000 pi ³	6,7	5,7 ⁴	5,4
Intensité de l'énergie selon le chiffre d'affaires	MWh/millions de dollars de revenus	285,2	261,0	255,3
Émissions de GES (portées 1 et 2) ⁵	Tonnes métriques éq. CO ₂	146 447	124 949	121 345
Émissions de GES (portée 1)	Tonnes métriques éq. CO ₂	118 529	99 720	97 434
Émissions de GES (portée 2)	Tonnes métriques éq. CO ₂	27 918	25 230	23 911
Intensité des émissions de GES selon le chiffre d'affaires	Tonnes métriques éq. CO ₂ / millions de dollars de revenus	57,44	57,1 ⁶	57,1
Intensité des émissions de GES selon la production	Tonnes métriques éq. CO ₂ / 1000 pi ³	1,35	1,24 ⁷	1,26
Émissions atmosphériques				
Émissions de COV	Tonnes métriques	37	36	32
Intensité des émissions de COV selon la production	Tonnes métriques/1000 pi ³	0,00034	0,00036	0,00032
Émissions de SOx	Tonnes métriques	102	90	NSA ⁸
Intensité des émissions de SOx selon la production	Tonnes métriques/1000 pi ³	0,00095	0,00089	NSA
Émissions de NOx	Tonnes métriques	125	101	NSA
Intensité des émissions de NOx selon la production	Tonnes métriques/1000 pi ³	0,00116	0,00100	NSA
Empreinte aquatique des installations prioritaires⁹				
Eloy, Arizona	Gallons	1 460 000	1 272 000	NSA
Carseland, Alberta	Gallons	5 525 000	967 580	NSA
Whitmire, Caroline du Sud	Gallons	4 287 678	3 605 021	NSA

¹ Retraitement : Le chiffre d'affaires est rajusté pour que sa présentation soit conforme à celle de l'année en cours.

² Retraitement : La valorisation est actualisée par comparaison à celle présentée dans le rapport de 2019 (102 083 pi³), en raison des améliorations apportées à la collecte des données en 2020.

³ La consommation totale d'énergie est égale à la somme de l'énergie directe et indirecte. L'énergie directe est l'énergie primaire consommée sur place par les installations exploitées par Stella-Jones et comprend l'énergie provenant de combustibles fossiles (gaz naturel, propane, diesel). L'énergie indirecte comprend les sources d'électricité, de vapeur, de chauffage et de refroidissement importées auprès de tiers et exclut l'énergie provenant de sources renouvelables autoproduites.

⁴ Retraitement : La valorisation est actualisée par comparaison à celle présentée dans le rapport de 2019 (5,6 MWh/1000 pi³), en raison de l'actualisation du chiffre d'affaires de 2019.

⁵ Émissions des portées 1 et 2 provenant de sources d'énergie directe et indirecte.

⁶ Retraitement : La valorisation est actualisée par comparaison à celle présentée dans le rapport de 2019 (57,6 tonnes métriques éq. CO₂/millions de dollars de revenus), en raison de l'actualisation du chiffre d'affaires de 2019.

⁷ Retraitement : La valorisation est actualisée par comparaison à celle présentée dans le rapport de 2019 (1,22 tonne métrique éq. CO₂/1000 pi³), en raison de l'actualisation des données sur la production de bois traité.

⁸ NSA : non suivi auparavant.

⁹ Installations utilisant des produits de préservation hydrosolubles situées dans des régions soumises à un stress hydrique de base.

Données opérationnelles	Unité	2020	2019	2018
Gestion des déchets				
Total des déchets produits ¹⁰	Tonnes métriques	10 949	32 694 ¹¹	10 909
Poids total des déchets dangereux	Tonnes métriques	1 794	1 686 ¹²	1 547
Poids total des déchets non dangereux	Tonnes métriques	9 155	31 008	9 362
Déchets envoyés aux sites d'enfouissement	Tonnes métriques	9 391	15 016	8 045
Intensité des déchets selon le chiffre d'affaires	Tonnes métriques/millions de dollars de revenus	4,3	14,9	NSA
Intensité des déchets selon la production	Tonnes métriques/1000 pi ³	0,1	0,3	NSA
Conformité en matière d'environnement				
Déversements à déclarer	Nombre	4	8	3
Avis de violation pour non-respect des règlements environnementaux	Nombre	7	3	4

DONNÉES SUR LA PERFORMANCE SOCIALE					
Main-d'œuvre	Unité	2020	2019	2018	
Nombre total d'employés	Nombre	2 253	2 186	2 126	
Femmes	Nombre	366	354	329	
	%	16	16	16	
Hommes	Nombre	1 887	1 841	1 797	
	%	84	84	84	
Employés syndiqués ¹³	Nombre	404	392	326	
	%	18	18	20	
Diversité de genre selon le groupe d'employés et l'âge					
Employés salariés à l'heure	Hommes	Moins de 30 ans	287	NSA	NSA
		De 30 à 50 ans	673	NSA	NSA
		Plus de 50 ans	516	NSA	NSA
	Femmes	Moins de 30 ans	29	NSA	NSA
		De 30 à 50 ans	76	NSA	NSA
		Plus de 50 ans	68	NSA	NSA

¹⁰ Le total des déchets produits correspond à la somme des déchets dangereux et non dangereux produits dans le cadre des activités Stella-Jones.

¹¹ Retraitement : La valorisation est actualisée par comparaison à celle présentée dans le rapport de 2019 (32 667 tonnes métriques), en raison des améliorations apportées à la collecte des données en 2020.

¹² Retraitement : La valorisation est actualisée par comparaison à celle présentée dans le rapport de 2019 (1 659 tonnes métriques), en raison des améliorations apportées à la collecte des données en 2020.

¹³ Les données sur la main-d'œuvre syndiquée ne sont applicables que dans les régions où il existe un environnement syndiqué.

Main-d'œuvre	Unité		2020	2019	2018
Employés salariés (à l'exclusion des membres de la haute direction)	Hommes	Moins de 30 ans	19	NSA	NSA
		De 30 à 50 ans	187	NSA	NSA
		Plus de 50 ans	183	NSA	NSA
	Femmes	Moins de 30 ans	15	NSA	NSA
		De 30 à 50 ans	91	NSA	NSA
		Plus de 50 ans	84	NSA	NSA
Employés salariés (membres de la haute direction)	Hommes	Moins de 30 ans	0	NSA	NSA
		De 30 à 50 ans	6	NSA	NSA
		Plus de 50 ans	17	NSA	NSA
	Femmes	Plus de 30 ans	0	NSA	NSA
		De 30 à 50 ans	0	NSA	NSA
		Plus de 50 ans	2	NSA	NSA
Nouvelles recrues et rotation					
Nouvelles recrues	Nombre		480	494	NSA
	%		21	23	NSA
Rotation	Nombre		412	415	NSA
	%		18	19	18
Rotation selon les années d'ancienneté au sein de l'entreprise et le type de contrat					
Moins de 90 jours	Nombre		74	92	NSA
	%		18	22	NSA
De 91 jours à 12 mois	Nombre		93	80	NSA
	%		23	19	NSA
De 1 an à 2 ans	Nombre		70	60	NSA
	%		17	14	NSA
De 2 à 5 ans	Nombre		76	67	NSA
	%		18	16	NSA
Plus de 5 ans	Nombre		99	116	NSA
			24	28	NSA
Employés salariés	Nombre		53	50	NSA
	%		13	12	NSA
Employés salariés à l'heure syndiqués	Nombre		77	45	NSA
	%		19	11	NSA
Employés salariés à l'heure non syndiqués	Nombre		282	320	NSA
			68	77	NSA

Main-d'œuvre	Unité	2020	2019	2018
Santé, sécurité et bien-être				
Employés				
Accidents mortels	Nombre	0	0	0
Accidents avec perte de temps ¹⁴	Nombre	70	63	51
Taux de fréquence des accidents avec perte de temps	Blessures/200 000 heures travaillées	3,1	3,7	2,5
Sous-traitants¹⁵				
Accidents mortels	Nombre	0	0	0
Accidents avec perte de temps	Nombre	5	3	3

DONNÉES SUR LA PERFORMANCE EN MATIÈRE DE GOUVERNANCE				
Gouvernance	Unité	2020	2019	2018
Conseil d'administration	Nombre	9	8	9
Membres indépendants au sein du conseil	Nombre	8	7	7
	%	88	88	78
Représentation des femmes au sein du conseil	Nombre	3	3	4
		33	38	44

¹⁴ Selon les cas DART (journées d'absence, d'activité restreinte ou de transfert 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 transfert d'emploi. Le taux de fréquence des accidents avec perte de temps est calculé comme suit : (nombre total de cas signalés d'accidents ou de maladie ayant occasionné des journées d'absence, d'activité restreinte ou de transfert 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).

¹⁵ Les données sur la santé et la sécurité des sous-traitants sont présentées pour la première fois dans le présent rapport. Les données sur les sous-traitants sont extraites du système ARMOR. Les données sur les sous-traitants du présent rapport ne portent que sur les installations aux États-Unis et couvriront les installations au Canada en 2021.



ANNEXE

Index du contenu de la Global Reporting Initiative et du Sustainability Accounting Standards Board



Le présent rapport a été préparé selon les normes de la Global Reporting Initiative (GRI) et la norme « Building Products and Furnishings » du Sustainability Accounting Standards Board (SASB).

Vous trouverez ci-après l'index du contenu regroupé indiquant les normes pertinentes ayant servi à la préparation du présent rapport.

ÉLÉMENTS GÉNÉRAUX D'INFORMATION

Norme	Numéro	Élément d'information	Localisation et remarques
GRI 102 : Éléments généraux d'information 2016	102-1	Nom de l'organisation	Stella-Jones Inc.
	102-2	Activités, marques, produits et services	Nos activités (p. 10 à 12) Rapport annuel 2020 (p. 9 à 17) Pour de plus amples informations sur Stella-Jones, consultez le site Web de l'entreprise .
	102-3	Lieu géographique du siège	Stella-Jones Inc., 3100, boul. de la Côte-Vertu, bureau 300, Saint-Laurent (Québec)
	102-4	Lieu géographique des sites d'activité	Nos activités (p. 15) Rapport annuel 2020 (p. 94 à 96) Pour de plus amples informations sur Stella-Jones, consultez le site Web de l'entreprise .
	102-5	Capital et forme juridique	Stella-Jones Inc. est une société ouverte inscrite à la Bourse de Toronto (TSX : SJ).
	102-6	Marchés desservis	Nos activités (p. 11 à 15) Rapport annuel 2020 (p. 27)
	102-7	Taille de l'organisation	Nos activités (p. 12, 15) Nos employés (p. 53) Annexe (p. 73 à 74) Rapport annuel 2020 (p. 2 à 3, 30)
	102-8	Informations concernant les employés et les autres travailleurs	Nos employés (p. 53 à 57) Annexe (p. 73 à 74)
	102-9	Chaîne d'approvisionnement	Nos activités (p. 14) Gérance de nos produits (p. 40 à 41) Nos principes de gouvernance (p. 68)
	102-10	Modifications significatives de l'organisation et de sa chaîne d'approvisionnement	Rapport annuel 2020 (p. 48)
	102-11	Principe de précaution ou approche préventive	ESG à Stella-Jones (p. 18 à 21) Notre engagement à l'égard de l'environnement (p. 28 à 29) Pour de plus amples informations, consultez le Mandat du comité de l'environnement, de la santé et de la sécurité .
	102-12	Initiatives externes	Gérance de nos produits (p. 46)
	102-13	Adhésion à des associations	Gérance de nos produits (p. 46)
	102-14	Déclaration du décideur le plus haut placé	Message du président et chef de la direction (p. 6 à 7) Message du président du comité de l'environnement, de la santé et de la sécurité (p. 8 à 9)
102-16	Éthique et intégrité	Nos principes de gouvernance (p. 66) Pour de plus amples informations, consultez le Code de conduite professionnelle et de déontologie .	
102-18	Structure de gouvernance	Nos principes de gouvernance (p. 62 à 64) Rapport annuel 2020 (p. 93) Pour de plus amples informations sur les membres de notre conseil d'administration, consultez la page Gouvernance d'entreprise de notre site Web.	

Norme	Numéro	Élément d'information	Localisation et remarques
GRI 102 : Éléments généraux d'information 2016	102-40	Liste des groupes de parties prenantes	ESG à Stella-Jones (p. 18 à 19)
	102-41	Accords de négociation collective	Nos employés (p. 53 à 54) Annexe (p. 73 à 74)
	102-42	Identification et sélection des parties prenantes	ESG à Stella-Jones (p. 18 à 21)
	102-43	Approche de l'implication des parties prenantes	
	102-44	Enjeux et préoccupations majeurs soulevés	
	102-45	Entités incluses dans les états financiers consolidés	Rapport annuel 2020 (p. 50 à 58)
	102-46	Définition du contenu du rapport et des périmètres	ESG à Stella-Jones (p. 18 à 21)
	102-47	Liste des enjeux pertinents	ESG à Stella-Jones (p. 20 à 21)
	102-48	Réaffirmation des informations	<ul style="list-style-type: none"> Le chiffre d'affaires de 2019 a été actualisé pour que sa présentation soit conforme à celle de l'année en cours. Pour de plus amples informations, consultez le rapport annuel 2020. Les données sur la production de bois traité de 2019 ont été actualisées en raison des améliorations apportées à la collecte des données. Données de 2019 sur l'intensité, en raison de la mise à jour des données de 2019 sur le chiffre d'affaires et de la production de bois traité. Les données de 2019 sur les déchets produits et sur le poids total des déchets dangereux ont été actualisées en raison des améliorations apportées à la collecte des données en 2020.
	102-49	Modifications relatives au reporting	ESG à Stella-Jones (p. 18 à 21)
	102-50	Période de reporting	Du 1 ^{er} janvier au 31 décembre 2020
	102-51	Date du rapport le plus récent	Novembre 2020
	102-52	Cycle de reporting	À l'avenir, les rapports seront publiés annuellement.
	102-53	Point de contact pour les questions relatives au rapport	Éric Vachon, CPA, CA, Président et chef de la direction evachon@Stella-Jones.com
	102-54	Déclarations de reporting en conformité avec les normes GRI	Ce rapport renvoie aux normes de la GRI.
	102-55	Index du contenu GRI	Annexe (p. 76 à 84)
	102-56	Vérification externe	Le rapport ESG 2020 de Stella-Jones n'a pas fait l'objet de vérification externe.
Building Products & Furnishings – SASB	CG-BF-000.A	Production annuelle	Annexe (p. 72)
	CG-BF-000.B	Région des installations de production	La région où se trouvent les installations de production ne fait pas l'objet d'un suivi. Pour de plus amples informations sur le nombre et l'emplacement des installations de traitement, reportez-vous aux références ci-après. Nos activités (p. 14 à 15) Rapport annuel 2020 (p. 94-96)

ÉLÉMENTS D'INFORMATION PORTANT SUR UN ENJEU

Norme	Numéro	Élément d'information	Pages et remarques
ÉCONOMIE ET GOUVERNANCE			
Performance économique			
GRI 103 : Approche managériale 2016	103-1	Explication de l'enjeu pertinent et de son périmètre	ESG à Stella-Jones (p. 18 à 21) Nos principes de gouvernance (p. 68) Rapport annuel 2020 (p. 53-57)
	103-2	L'approche managériale et ses composantes	
	103-3	Évaluation de l'approche managériale	
GRI 201 : Performance économique 2016	201-1	Valeur économique directe générée et distribuée	
Gouvernance des risques liés aux facteurs ESG			
GRI 103 : Approche managériale 2016	103-1	Explication de l'enjeu pertinent et de son périmètre	ESG à Stella-Jones (p. 18 à 21) Nos principes de gouvernance (p. 63, 67)
	103-2	L'approche managériale et ses composantes	
	103-3	Évaluation de l'approche managériale	
Éléments généraux d'information	102-20	Responsabilité de la direction en lien avec les enjeux économiques, environnementaux et sociaux	
ENVIRONNEMENT			
Changements climatiques (y compris gestion de l'énergie et émissions de GES)			
GRI 103 : Approche managériale 2016	103-1	Explication de l'enjeu pertinent et de son périmètre	ESG à Stella-Jones (p. 18 à 21) Notre engagement à l'égard de l'environnement (p. 24 à 27)
	103-2	L'approche managériale et ses composantes	
	103-3	Évaluation de l'approche managériale	
GRI 302 : Énergie 2016	302-1	Consommation énergétique au sein de l'organisation	Notre engagement à l'égard de l'environnement (p. 24 à 27) Annexe (p. 72)
	302-2	Consommation énergétique en dehors de l'organisation	
	302-3	Intensité énergétique	
GRI 305 : Émissions 2016	305-1	Émissions directes de GES (champ d'application 1)	Notre engagement à l'égard de l'environnement (p. 27) Annexe (p. 72)
	305-2	Émissions indirectes de GES (champ d'application 2)	
Building Products & Furnishings – SASB	CG-BF-130a.1	Énergie totale consommée, pourcentage en électricité de réseau, pourcentage en énergie renouvelable	Notre engagement à l'égard de l'environnement (p. 27) Annexe (p. 72)

Norme	Numéro	Élément d'information	Pages et remarques
Gestion de l'eau			
GRI 103 : Approche managériale 2016	103-1	Explication de l'enjeu pertinent et de son périmètre	ESG à Stella-Jones (p. 18 à 21) Notre engagement à l'égard de l'environnement (p. 31 à 32) Annexe (p. 72)
	103-2	L'approche managériale et ses composantes	
	103-3	Évaluation de l'approche managériale	
GRI 303 : Eau et effluents 2018	303-1	Interactions avec l'eau en tant que ressource partagée	
	303-2	Gestion des impacts liés au rejet d'eau	
	303-3	Prélèvement d'eau	
Qualité de l'air			
GRI 103 : Approche managériale 2016	103-1	Explication de l'enjeu pertinent et de son périmètre	ESG à Stella-Jones (p. 18 à 21) Notre engagement à l'égard de l'environnement (p. 30)
	103-2	L'approche managériale et ses composantes	
	103-3	Évaluation de l'approche managériale	
GRI 305 : Émissions 2016	305-7	Émissions d'oxydes d'azote (NOx), d'oxydes de soufre (SOx) et autres émissions atmosphériques significatives	Notre engagement à l'égard de l'environnement (p. 30) Annexe (p. 72)
Gestion de la conception et du cycle de vie des produits			
GRI 103 : Approche managériale 2016	103-1	Explication de l'enjeu pertinent et de son périmètre	ESG à Stella-Jones (p. 18 à 21)
	103-2	L'approche managériale et ses composantes	
	103-3	Évaluation de l'approche managériale	
Building Products & Furnishings – SASB	CG-BF-410a.1	Description des efforts mis en œuvre pour gérer les répercussions du cycle de vie des produits et pour répondre à la demande de produits durables	Gérance de nos produits (p. 38 à 39) Le poids des matériaux en fin de vie récupérés et le pourcentage de matériaux de récupération recyclés ne sont pas mesurés.
	CG-BF-410a.2	Poids des matériaux en fin de vie récupérés, pourcentage des matériaux de récupération recyclés	

ÉLÉMENTS D'INFORMATION PORTANT SUR UN ENJEU

Norme	Numéro	Élément d'information	Pages et remarques
Approvisionnement en matières premières et chaîne d'approvisionnement responsable			
GRI 103 : Approche managériale 2016	103-1	Explication de l'enjeu pertinent et de son périmètre	ESG à Stella-Jones (p. 18 à 21) Gérance de nos produits (p. 40 à 41)
	103-2	L'approche managériale et ses composantes	Le bois d'œuvre à usage résidentiel provenant de tiers certifiés (c.-à-d., FSC® ou SFI®) représentait environ 83 % au Canada et 88 % aux États-Unis.
	103-3	Évaluation de l'approche managériale	
Building Products & Furnishings – SASB	CG-BF-430a.1.	1) Poids total des matériaux en fibre de bois achetés, 2) pourcentage de ces achats provenant de terrains forestiers tiers certifiés, 3) pourcentage par norme, et 4) pourcentage certifié selon d'autres normes concernant la fibre de bois, 5) pourcentage par norme	
Gestion des déchets			
GRI 103 : Approche managériale 2016	103-1	Explication de l'enjeu pertinent et de son périmètre	ESG à Stella-Jones (p. 18 à 21) Notre engagement à l'égard de l'environnement (p. 34 à 35)
	103-2	L'approche managériale et ses composantes	
	103-3	Évaluation de l'approche managériale	
GRI 306 : Déchets 2020	306-1	Génération de déchets et impacts significatifs liés aux déchets	Notre engagement à l'égard de l'environnement (p. 34 à 35)
	306-2	Gestion des impacts significatifs liés aux déchets	Annexe (p. 73)
	306.5	Déchets destinés à l'élimination	
Conformité en matière d'environnement			
GRI 103 : Approche managériale	103-1	Explication de l'enjeu pertinent et de son périmètre	ESG à Stella-Jones (p. 18 à 21) Notre engagement à l'égard de l'environnement (p. 28 à 29)
	103-2	L'approche managériale et ses composantes	
	103-3	Évaluation de l'approche managériale	
GRI 307 : Conformité environnementale 2016	307-1	Non-conformité à la législation et à la réglementation environnementales	Notre engagement à l'égard de l'environnement (p. 28) Annexe (p. 73)

Enjeux sociaux			
Norme	Numéro	Élément d'information	Pages et remarques
Capital humain			
GRI 103 : Approche managériale 2016	103-1	Explication de l'enjeu pertinent et de son périmètre	ESG à Stella-Jones (p. 18 à 21) Nos employés (p. 53 à 55)
	103-2	L'approche managériale et ses composantes	
	103-3	Évaluation de l'approche managériale	
GRI 401 : Emploi 2016	401-1	Recrutement de nouveaux employés et rotation du personnel	Nos employés (p. 54) Annexe (p. 74)
Santé, sécurité et bien-être			
GRI 103 : Approche managériale 2016	103-1	Explication de l'enjeu pertinent et de son périmètre	ESG à Stella-Jones (p. 18 à 21) Gérance de nos produits (p. 42 à 43) Nos employés (p. 50 à 52) Annexe (p. 75)
	103-2	L'approche managériale et ses composantes	
	103-3	Évaluation de l'approche managériale	
GRI 403 : Santé et sécurité au travail 2018	403-1	Système de management de la santé et de la sécurité au travail	
	403-2	Identification des dangers, évaluation des risques et investigation des événements indésirables	
	403-3	Services de santé au travail	
	403-4	Participation et consultation des travailleurs et communication relative à la santé et à la sécurité au travail	
	403-5	Formation des travailleurs à la santé et à la sécurité au travail	
	403-6	Promotion de la santé des travailleurs	
	403-7	Prévention et réduction des impacts sur la santé et la sécurité au travail directement liés aux relations d'affaires	
	403-9	Accidents du travail	
Building Products & Furnishings - SASB	CG-BF-250a.1	Analyse des processus d'évaluation et de gestion des risques et/ou des dangers associés aux produits chimiques contenus dans les produits	
	CG-BF-250a.2	Pourcentage de produits admissibles conformes aux normes de contenu et d'émission des composés organiques volatils (COV)	

ÉLÉMENTS D'INFORMATION PORTANT SUR UN ENJEU

Norme	Numéro	Élément d'information	Pages et remarques
Diversité et inclusion			
GRI 103 : Approche managériale 2016	103-1	Explication de l'enjeu pertinent et de son périmètre	ESG à Stella-Jones (p. 18 à 21) Nos employés (p. 56 à 58)
	103-2	L'approche managériale et ses composantes	Pour de plus amples informations, consultez notre <u>Politique sur la diversité au sein du conseil d'administration.</u>
	103-3	Évaluation de l'approche managériale	
GRI 405 : Diversité et égalité des chances 2016	405-1	Diversité des organes de gouvernance et des employés	Nos employés (p. 56 à 58) Annexe (p. 73 à 75)
Responsabilité à l'égard des produits			
GRI 103 : Approche managériale 2016	103-1	Explication de l'enjeu pertinent et de son périmètre	ESG à Stella-Jones (p. 18 à 21) Gérance de nos produits (p. 42 à 43)
	103-2	L'approche managériale et ses composantes	
	103-3	Évaluation de l'approche managériale	
Élément d'information portant sur un enjeu	<i>Voir la section « Santé et sécurité ».</i>		



PERSONNE-RESSOURCE

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

Stella-Jones.com

