

RAPPORT ENVIRONNEMENTAL, SOCIAL ET DE GOUVERNANCE (ESG)

2021



CONTENU

Introduction	Page 3
Faits saillants des facteurs ESG en 2021 Messages de la direction	
Notre entreprise	Page 7
Approche en matière de facteurs ESG	Page 12
Nos employés	Page 16
Engagement à l'égard de l'environnement	Page 26
Gérance de nos produits	Page 34
Principes de gouvernance	Page 40
Annexe	Page 47
Acronymes Données sur la performance Index du contenu de la GRI, du SASB et du TCFD	



Contenu interactif
Cliquez pour voir les sections

À PROPOS DE NOTRE RAPPORT ESG

Portée et limite du rapport

Le présent rapport environnemental, social et de gouvernance (ESG) (le « rapport ») présente un aperçu de la Société, de ses progrès et de son engagement à l'égard du développement durable en Amérique du Nord du 1^{er} janvier 2021 au 31 décembre 2021. Sauf indication contraire, les termes « Stella-Jones », « nous », « notre » ou la « Société » se rapportent à Stella-Jones Inc. et à ses filiales d'exploitation.

Le rapport a été examiné et approuvé en vue de sa publication par la haute direction et le conseil d'administration (le « conseil »), y compris le comité de l'environnement, de la santé et de la sécurité (ESS) du conseil. Le rapport est accessible en français et en anglais.

Nous avons préparé le présent rapport conformément aux directives du Sustainability Accounting Standards Board (SASB), aux normes de la Global Reporting Initiative (GRI) et aux recommandations du Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques (TCFD). 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 [Relations avec les investisseurs du site de Stella-Jones](#).

Sauf indication contraire, tous les montants exprimés dans le présent rapport sont en dollars canadiens.


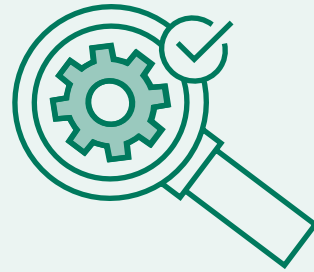
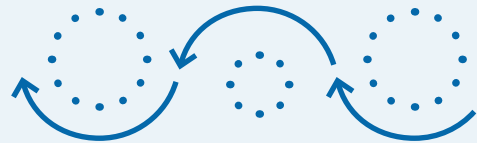

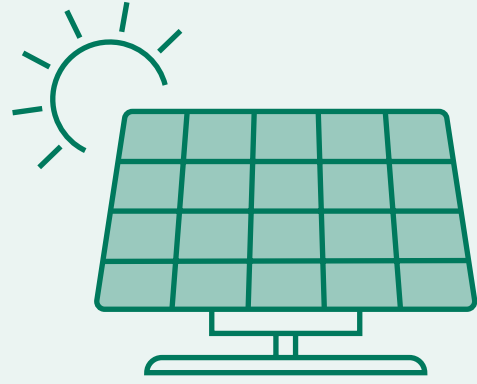


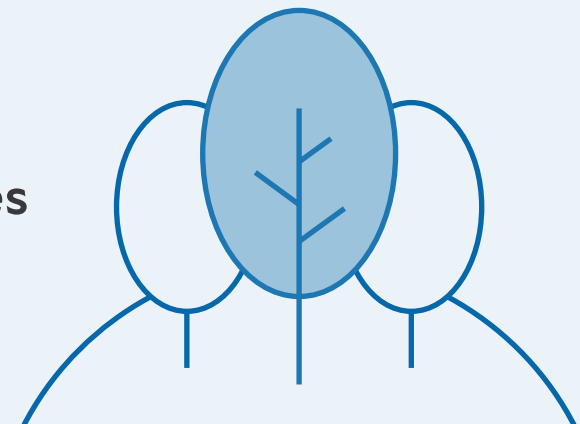






FAITS SAILLANTS DES FACTEURS ESG EN 2021

L'intégration des facteurs ESG à tous les aspects de nos activités est cruciale pour garantir une planète viable et le succès à long terme de Stella-Jones. Nous nous engageons à respecter les normes les plus strictes en matière de conformité dans les secteurs de l'environnement, de la santé et de la sécurité, et pour le perfectionnement

de nos employés. En tant qu'organisation, nous donnons la priorité à l'amélioration continue et nous nous sommes appuyés sur les bases ESG posées depuis les 5 dernières années. Les faits saillants relatifs aux facteurs ESG pour 2021 qui suivent illustrent notre attention accrue sur chacun de nos quatre piliers :

NOS EMPLOYÉS		ENGAGEMENT À L'ÉGARD DE L'ENVIRONNEMENT		GÉRANCE DE NOS PRODUITS		PRINCIPES DE GOUVERNANCE	
<p>40 % de femmes siégeant au conseil d'administration, dépassant ainsi l'objectif de 30 % pour la diversité de genre au conseil</p> 		<p>Nous avons terminé l'analyse de scénario des risques physiques attribuables à l'objectif de 2°</p> 		<p>2,52 millions de tonnes d'eq. CO₂ séquestré en 2021 grâce à nos produits de bois</p> 		<p>Ajout en 2021 d'informations conformes au TCFD</p> 	
<p>Déploiement canadien de SHIELD</p> <p>notre programme de gestion de l'environnement, de la santé et de la sécurité</p>	<p>Engagement dans la collectivité</p> <p>ajouté comme sujet important au rapport de cette année à la suite des commentaires des parties prenantes</p>	 <p>Analyse solaire détaillée complétée pour dix installations,</p> <p>la conception et l'ingénierie complètes ayant déjà été réalisées pour une première installation</p>	<p>Soutien de la mise à niveau en matière de sécurité</p> <p>de trois scieries au moyen de prêts aux petites entreprises et d'engagements d'approvisionnement à long terme</p>	<p>Maintien de notre certification d'approvisionnement durable</p> <p>pour notre bois d'œuvre à usage résidentiel</p>	 <p>La question des peuples autochtones</p> <p>identifiée comme une priorité</p>		
 <p>Rationalisation de nos processus RH</p> <p>par la planification et la mise en œuvre de notre nouveau système d'information des ressources humaines (SIRH)</p>	<p>1,6 million de dollars investis dans des programmes volontaires d'assainissement des sols</p>	<p>Données sur les GES</p> <p>consignées par toutes nos usines du traitement du bois</p>	<p>750 000* arbres plantés dans nos tenures de terres forestières gérées</p> <p><small>* Approximativement</small></p> 	<p>Grille des compétences</p> <p>et auto-évaluation du conseil d'administration terminées</p> 	<p>Cybersécurité</p> <p>Évaluation de la maturité de l'organisation terminée</p> 		



« Nous nous engageons à améliorer continuellement nos pratiques en matière de développement durable par l'apprentissage, la formation et la collecte de données. Parce que c'est en étant bien informés que nous pouvons faire mieux. »

MESSAGE DE NOTRE

PRÉSIDENT ET CHEF DE LA DIRECTION

J'ai l'honneur de vous présenter le rapport environnemental, social et de gouvernance (ESG) 2021 de Stella-Jones, qui met en lumière les progrès réalisés dans le cadre de notre engagement à l'amélioration continue dans l'ensemble de nos quatre piliers ESG : nos employés, notre engagement à l'égard de l'environnement, la gérance de nos produits et nos principes de gouvernance.

Un de nos succès notables de 2021 est la mise en œuvre élargie du programme SHIELD dans nos installations canadiennes. Ce programme est un système intégré de gestion de l'environnement, de la santé et de la sécurité qui permet de suivre les données ESS dans l'ensemble de l'organisation. Cette mise en œuvre élargie nous a permis d'harmoniser nos procédés au Canada et aux États-Unis, et d'améliorer considérablement notre capacité de collecte de données et de production de rapports. Cette réalisation a été importante pour la Société, car elle a permis d'abandonner le procédé d'autodéclaration en vigueur dans les usines suivant des paramètres individualisés et de nous orienter plutôt vers une collecte de données de plus en plus normalisées. Désormais, nos équipes peuvent suivre et évaluer avec plus de précision les progrès réalisés en matière de santé et de sécurité afin de respecter notre engagement à l'échelle de l'entreprise à l'égard de la sécurité et du bien-être de notre personnel. Nous allons poursuivre ce déploiement afin de parvenir à une intégration complète dans l'ensemble de la Société, en espérant qu'une meilleure visibilité permettra de prendre des mesures pour améliorer de manière significative notre performance en matière de sécurité.

Le monde continue d'évoluer et nous avons pour but de toujours avoir une longueur d'avance sur les enjeux environnementaux et opérationnels émergents. Nous engageons tous les ans des dépenses en immobilisations dans l'entretien, l'amélioration et la modernisation de notre base d'actifs afin de réaliser des gains d'efficacité et de mettre en œuvre de meilleures normes de sécurité. Par ailleurs, nous investissons également tous les ans

dans nos activités de recherche et développement, ce qui nous permet d'adopter les pratiques de pointe en matière de traitement du bois en réduisant la quantité d'énergie et de ressources naturelles utilisées, tout en augmentant le débit et la qualité de production pour nos clients. Nous avons également procédé à diverses évaluations portant sur les énergies renouvelables, notamment l'énergie solaire, afin de réduire notre dépendance aux combustibles fossiles dans l'ensemble de nos activités.

Nos produits sont notre grande priorité en tant qu'entreprise; ainsi, en 2021, nous avons continué à faire l'essai et à peaufiner notre processus de traitement actuel afin de veiller à toujours offrir la meilleure qualité à nos clients. Compte tenu des difficultés rencontrées sur le plan de l'approvisionnement en fibres, nous avons tiré parti des solides relations que nous entretenons avec nos partenaires fournisseurs pour nous garantir l'accès aux matériaux. Compte tenu des propriétés inhérentes à la fibre de bois, nous sommes fiers d'offrir un produit qui constitue le choix optimal sur le plan du coût et de l'impact environnemental.

De plus, nous suivons attentivement l'évolution constante du secteur des technologies de l'information (TI) et savons à quel point il est important de mettre en place une architecture solide pour assurer la conformité réglementaire de nos activités et protéger les données contre les menaces possibles à la sécurité. Nous avons donc ajouté la cybersécurité dans la section Gouvernance du présent rapport afin d'informer les parties prenantes sur les mesures que nous prenons pour protéger leurs informations et les nôtres. En 2021, nous avons engagé un tiers qui a réalisé une évaluation de la maturité de l'organisation en matière de cybersécurité, nous avons élargi le mandat du comité d'audit du conseil pour y inclure la surveillance des initiatives de sécurité des TI et nous avons déployé une formation sur la cybersécurité obligatoire à l'intention des employés, qui porte sur les principes fondamentaux de la sécurité de l'information.



Cette année, nous avons également ajouté à notre rapport le sujet des peuples autochtones et celui de l'engagement dans la collectivité. Pour Stella-Jones, ce sont deux enjeux clés qui font partie intégrante de la démonstration d'un engagement et d'un soutien plus forts auprès des collectivités locales. Nous nous sommes engagés à améliorer davantage nos relations avec les peuples autochtones en rédigeant une politique relative aux peuples autochtones qui sera publiée prochainement. Cette politique vise à cibler les occasions de s'informer et de s'instruire pour nos dirigeants internes tout en offrant des possibilités d'emploi, de participation à notre chaîne d'approvisionnement et d'échange de connaissances ainsi que des avantages économiques aux collectivités autochtones environnantes. En ce qui concerne l'engagement dans la collectivité, nous nous sommes engagés à faire un suivi du travail effectué dans différents secteurs de notre réseau afin de mieux comprendre notre niveau actuel d'engagement et de continuer à améliorer nos actions année après année.

Au cours de la dernière année, il est devenu évident que des ressources supplémentaires étaient nécessaires afin de mieux superviser nos démarches en matière d'ESG et de mieux les communiquer au sein de notre organisation. Parmi les rôles jugés essentiels, nous avons déterminé que nous devons créer les rôles de premier directeur ESG et de directeur des communications d'entreprise ainsi que d'autres coordonnateurs de la santé et de la sécurité sur le terrain dans nos installations. En développant nos capacités internes dans ces domaines, nous poursuivons sur notre lancée de 2021 en matière d'ESG.

Du point de vue financier, Stella-Jones a affiché un excellent rendement, augmentant son chiffre d'affaires pour une 21^e année consécutive. La Société a bénéficié de la force et de la stabilité de ses catégories de produits liées aux infrastructures et de son expertise dans le secteur du bois d'œuvre à usage résidentiel. Pour l'avenir, nous continuons à consolider notre position de premier rang dans nos principales catégories de produits. Nous sommes reconnaissants envers tous nos employés, car les efforts qu'ils ont déployés nous ont aidés à connaître une autre année réussie.

ÉRIC VACHON

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



« Je vous invite à prendre connaissance, dans les pages suivantes, de notre engagement à l'égard de l'amélioration continue en matière d'ESG, alors que nous continuons à bâtir sur les solides fondements qui constituent la trame de notre résilience et de notre succès durable. »



« L'avenir est riche d'occasions à saisir pour Stella-Jones afin de continuer à respecter son engagement en matière de facteurs ESG. »

MESSAGE DU

PRÉSIDENT DU COMITÉ DE L'ENVIRONNEMENT, DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ

En 2021, nous avons déployé nos efforts pour améliorer nos performances à l'échelle de l'organisation et c'est avec plaisir que je reviens sur les progrès que nous avons réalisés l'année dernière à Stella-Jones relativement aux facteurs ESG et à l'ESS.

En 2021, le comité ESS s'est concentré sur le développement du programme ESG, fort des bases solides établies par Stella-Jones et en s'orientant vers la fixation d'objectifs et de cibles crédibles. Le mandat du comité permet de s'assurer que les progrès réalisés en matière d'ESG font l'objet d'une attention particulière. Nous veillons à ce que la philosophie ESG soit adoptée à plus grande échelle au sein de l'organisation en intégrant les facteurs ESG à d'autres processus et comités relevant du conseil, selon les besoins, principalement les comités d'audit et de rémunération. Le comité ESS a soutenu l'embauche de personnel spécialisé dans la fabrication et les domaines d'activité émergents comme l'environnement, la santé et la sécurité (ESS), les facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG), et les communications d'entreprise. Le comité a également accueilli officiellement un membre siégeant au conseil, nommé Simon Pelletier, qui nous permettra de renforcer notre expertise en matière de fabrication industrielle.

Fort des progrès réalisés en 2020 concernant notre programme SHIELD, le comité ESS a surveillé et soutenu l'expansion de ce programme et sa mise en œuvre dans toutes les installations canadiennes en 2021. Cela a permis d'obtenir une meilleure compréhension de notre environnement sur le plan de la sécurité et de mieux quantifier nos performances, nos contrôles et nos risques en matière de sécurité. Grâce à la mise en place de cette meilleure méthode de capture de données, le programme SHIELD accélérera l'amélioration des résultats en matière de sécurité de notre personnel.

En ce qui concerne les questions comme les changements climatiques, Stella-Jones a une occasion inégalée de contribuer de manière significative à l'obtention de résultats positifs en matière de climat grâce au potentiel de séquestration du carbone et au cycle de vie accru de nos produits. Nos capacités en innovation

sont un véritable atout et nous continuons à chercher des moyens d'améliorer la qualité de nos produits, tout en réduisant notre impact opérationnel. Nous nous engageons en outre à mieux comprendre le cycle de vie complet de nos produits et leur impact sur le climat et la planète.

Alors que le comité ESS regarde vers l'avenir, notre équipe s'efforce de maintenir son approche d'amélioration continue pour faire progresser les facteurs ESG chez Stella-Jones. Pour soutenir cette ambition, nous augmentons la fréquence de nos réunions afin de nous concentrer sur les facteurs ESG et d'apporter un soutien rapide à la réalisation des objectifs ESG.

L'avenir est riche d'occasions à saisir pour Stella-Jones afin de continuer à respecter son engagement en matière de facteurs ESG et nous avons hâte de continuer d'avancer toujours plus loin et de poser des actions positives.

DOUGLAS MUZYKA

Président du comité de l'environnement,
de la santé et de la sécurité, Stella-Jones Inc.



NOTRE ENTREPRISE



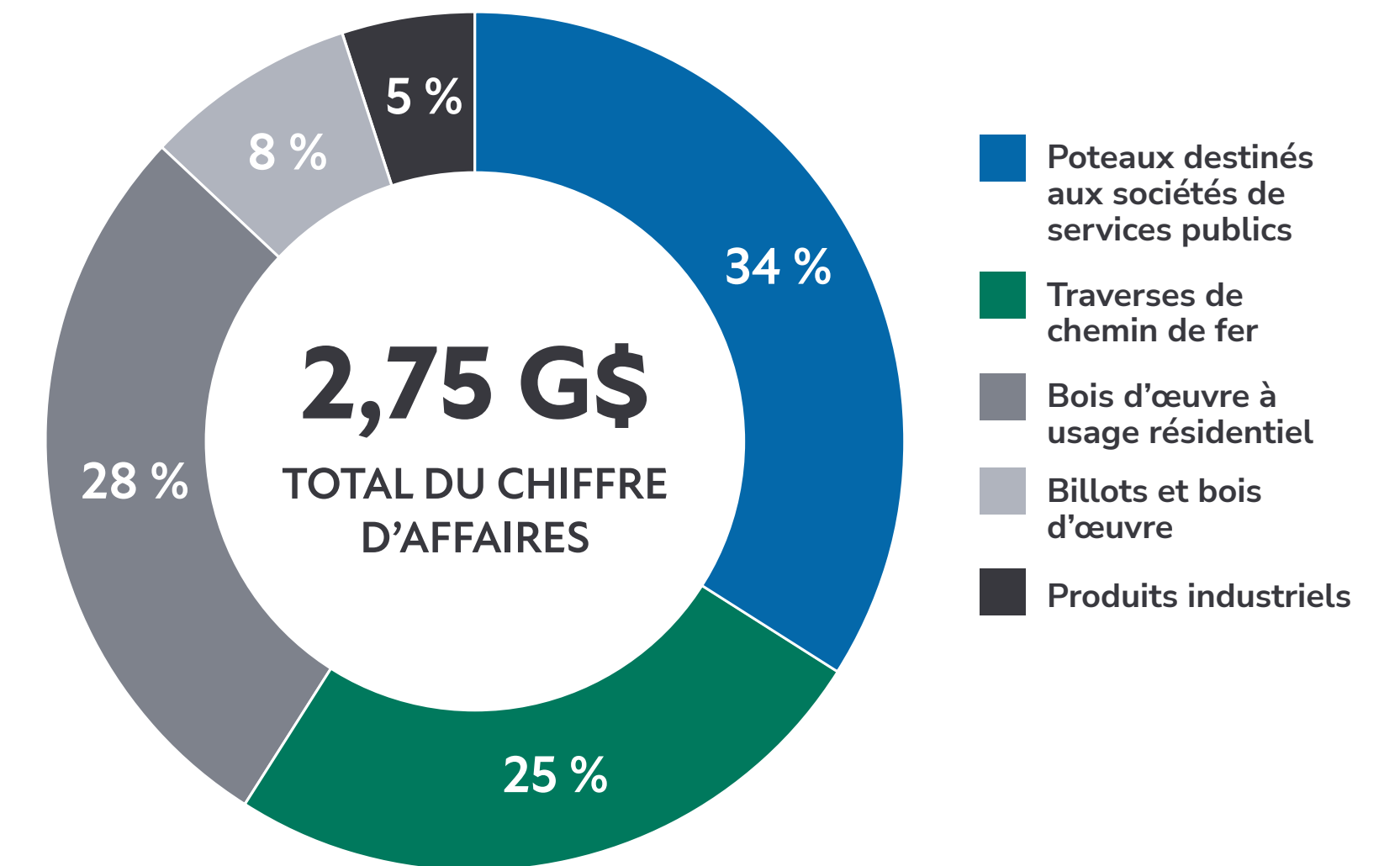


Stella-Jones est le chef de file nord-américain dans la production de produits en bois traité sous pression.

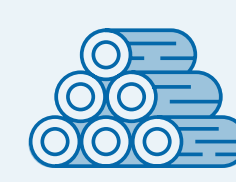
À PROPOS DE STELLA-JONES

Nous fournissons des poteaux en bois aux grandes sociétés de services publics d'électricité et entreprises de télécommunications du continent ainsi que des traverses de chemin de fer et des poutres aux exploitants nord-américains de lignes de chemin de fer de catégorie 1, de courtes lignes et de voies ferrées commerciales.

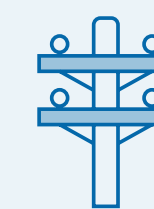
Stella-Jones fournit également des produits industriels, notamment du bois pour les traverses de passage à niveau et ponts ferroviaires, des pilotis pour constructions maritimes et des pieux de fondation ainsi que du bois de construction. La Société fabrique aussi du bois d'œuvre traité à usage résidentiel et des accessoires de première qualité qu'elle distribue auprès de détaillants canadiens et américains pour des applications intérieures et extérieures. Une part importante de ses activités consiste à servir le marché canadien par l'intermédiaire de son réseau national de fabrication et de distribution.



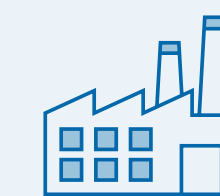
Plus de
2 400
employés



42
installations de
traitement du bois



12
installations
d'écorçage
de poteaux



1
distillerie de
goudron de houille



69
points de
distribution et de
prise d'inventaire

Chiffres au 31 décembre 2021. Montants présentés en dollars canadiens.



NOTRE VISION

À Stella-Jones, nous avons défini clairement notre vision : nous créons de la valeur pour nos clients en leur fournissant les meilleurs produits et services qui soient dans le secteur de la préservation du bois.

Nous cherchons continuellement à améliorer nos activités et pour ce faire, nous savons que nous devons évaluer de manière dynamique l'impact que nous avons sur nos clients et parties prenantes, sur notre personnel, sur 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 expansion stratégique, nous nous sommes imposés auprès de nos clients comme un fournisseur solide et fiable de produits en bois traité et comme un chef de file dans l'industrie de la préservation du bois en Amérique du Nord.

NOTRE MISSION

Stella-Jones vise à s'élever au rang de chef de file dans les secteurs où elle exerce ses activités, faisant preuve d'un engagement social et d'une intégrité exemplaires tout en adhérant à des normes strictes en matière d'environnement, de responsabilité sociale et de gouvernance.

NOS VALEURS

Nos valeurs fondamentales constituent la pierre angulaire de notre entreprise.

Tous nos employés, qu'il s'agisse de ceux qui œuvrent dans notre réseau d'installations de fabrication et de points de répartition que ceux qui travaillent au siège social, incarnent ces valeurs dans tous les aspects de leurs tâches quotidiennes. Stella-Jones s'est engagée à fournir à ses employés un milieu de travail sécuritaire, respectueux, inclusif et productif.

Intégrité

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

Respect

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

Travail en équipe

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

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.



Stella-Jones s'est engagée à fournir à ses employés un milieu de travail sécuritaire, respectueux, inclusif et productif.



SOMMAIRE DES OPÉRATIONS

Grâce à un réseau d'installations de production stratégiquement situées et de multiples points de distribution, nous sommes en mesure de répondre à la demande des clients avec rapidité et souplesse.

CHAÎNE DE VALEUR EN AMONT



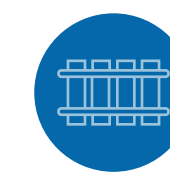
Procédé de traitement du bois sous pression

LIMITE ORGANISATIONNELLE DE STELLA-JONES



Poteaux destinés aux sociétés de services publics

Écorçage > Séchage > Encadrement > Traitement



Traverses de chemin de fer

Éboutage > Incision > Placage aux extrémités
Traitement < Séchage <



Bois d'œuvre à usage résidentiel

Contrôle final de la qualité

Distribution aux clients

CHAÎNE DE VALEUR EN AVANT

✓ Infrastructure électrique et de télécommunications

✓ Infrastructure ferroviaire

✓ Construction résidentielle extérieure

Disposition en fin de vie

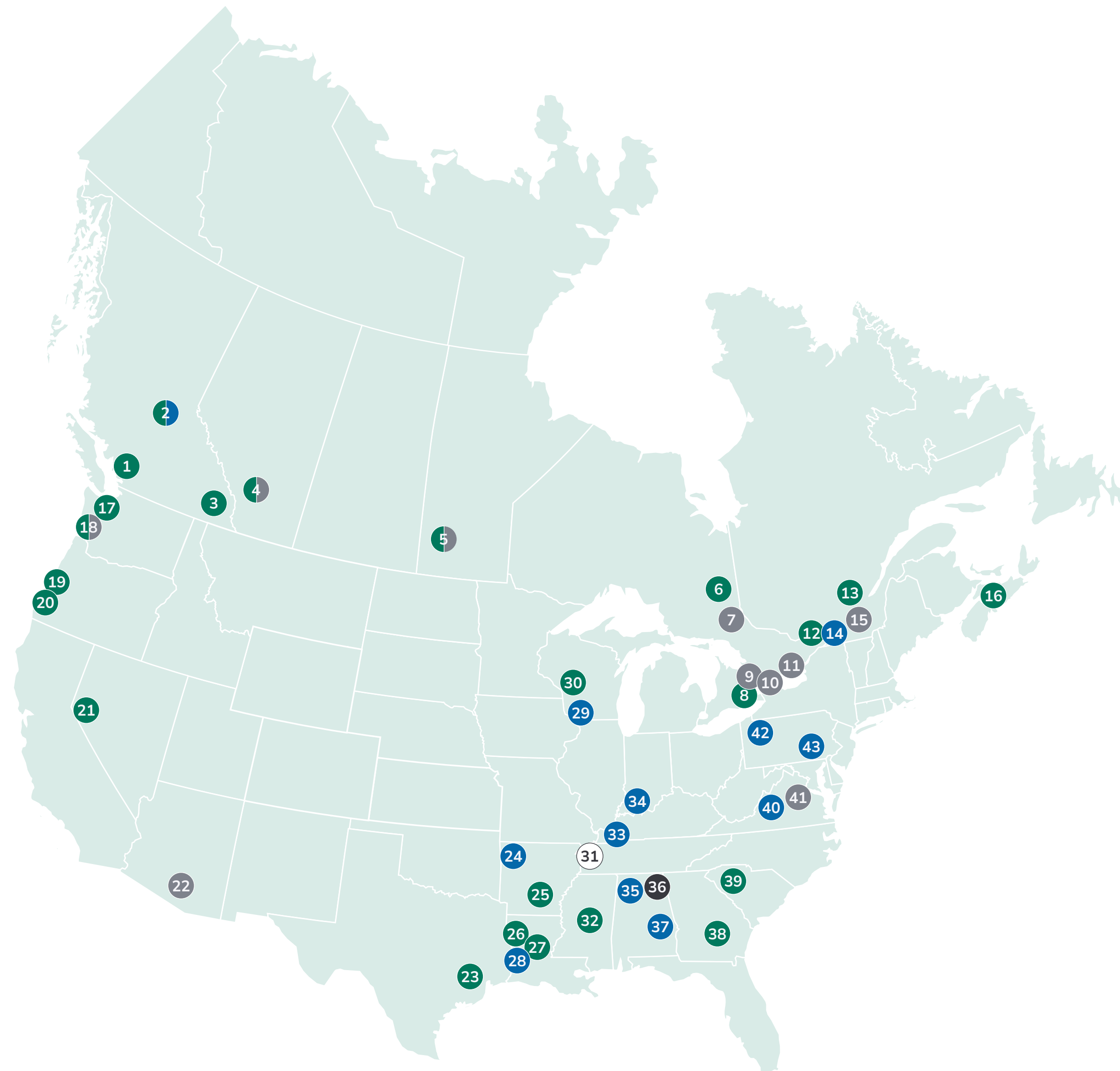
Récupération d'énergie
Réutilisation et réaffectation
Enfouissement

↑
Approvisionnement

↑
Électricité, carburant, eau

↓
Sous-produits du bois

La gestion forestière fait partie des limites organisationnelles de Stella-Jones pour notre tenure gérée en Colombie-Britannique.



NOTRE RÉSEAU CONTINENTAL

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.

- Poteaux destinés aux sociétés de services publics
- Traverses de chemin de fer
- Bois d'œuvre à usage résidentiel
- Distillerie de goudron de houille
- Acquisitions 2021 de Cahaba Pressure Treated Forest Products et Cahaba Timber (poteaux destinés aux sociétés de services publics)

- | | | | |
|---------------------------|------------------------|----------------------|------------------------|
| 1. New Westminster, C.-B. | 12. Gatineau, Qc | 23. Lufkin, TX | 34. Winslow, IN |
| 2. Prince George, C.-B. | 13. Rivière-Rouge, Qc | 24. Russellville, AR | 35. Montevallo, AL |
| 3. Galloway, C.-B. | 14. Delson, Qc | 25. Rison, AR | 36. Brierfield, AL |
| 4. Carseland, Alb. | 15. Sorel-Tracy, Qc | 26. Converse, LA | 37. Clanton, AL |
| 5. Neepawa, Man. | 16. Truro, N.-É. | 27. Pineville, LA | 38. Cordele, GA |
| 6. Kirkland Lake, Ont. | 17. Arlington, WA | 28. Alexandria, LA | 39. Whitmire, SC |
| 7. South River, Ont. | 18. Tacoma, WA | 29. Bangor, WI | 40. Goshen, VA |
| 8. Guelph, Ont. | 19. Sheridan, OR | 30. Cameron, WI | 41. Warsaw, VA |
| 9. Shelburne, Ont. | 20. Eugene, OR | 31. Memphis, TN | 42. Dubois, PA |
| 10. Stouffville, Ont. | 21. Silver Springs, NV | 32. Scooba, MS | 43. McAlisterville, PA |
| 11. Peterborough, Ont. | 22. Eloy, AZ | 33. Fulton, KY | |



APPROCHE EN MATIÈRE DE FACTEURS ESG





Notre équipe de direction s'est engagée à améliorer continuellement tous les aspects de notre entreprise.

Dans le rapport de cette année, vous serez informé des engagements que nous avons pris au cours des années précédentes ainsi que des progrès que nous avons réalisés à cet égard, et vous prendrez connaissance des objectifs prospectifs de chacun de nos quatre piliers ESG.



Le cadre ESG est supervisé par le comité ESS du conseil et géré au jour le jour par les cadres supérieurs et les membres de la haute direction.

Le comité ESS avec les cadres supérieurs et les membres de la haute direction sont responsables de l'évaluation et de la préparation aux risques et occasions liés aux facteurs ESG qui peuvent survenir et avoir une incidence sur nos activités. Cette année, le poste de premier directeur, ESG, a été approuvé par le président et chef de la direction afin d'accroître la gouvernance ESG dans l'ensemble de la Société¹.

En tant que chef de file nord-américain dans la fourniture et la production de produits en bois traité industriels et résidentiels, nous saisissons l'importance que les répercussions de notre chaîne de valeur ont sur la planète. Nous sommes déterminés à améliorer continuellement 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 et de mobiliser notre personnel. Le succès commercial dépend de notre capacité à exercer nos activités de manière durable et responsable sur les plans environnemental et social. Nous considérons les facteurs ESG non seulement comme un moteur qui permet à la Société de dépasser les normes sectorielles de conformité environnementale, mais également comme un mécanisme permettant d'améliorer nos activités, d'atténuer le risque et de créer une valeur à long terme pour les collectivités au sein desquelles nous exerçons nos activités.

¹ Poste approuvé en 2021 et pourvu en 2022.



LES QUATRE PILIERS ESG

Les sujets importants dont il est question ci-après sont fondamentaux à notre stratégie ESG, car il s'agit d'enjeux prioritaires pour nos parties prenantes sur lesquels nous pouvons intervenir de manière décisive.

NOS EMPLOYÉS

Nous offrons un milieu de travail sain et sécuritaire qui favorise la responsabilité et le respect. Nous veillons à assurer un environnement de travail collaboratif et inclusif, qui donne aux employés les moyens d'atteindre leurs objectifs professionnels et personnels ainsi que ceux de l'entreprise en nous assurant que les plans de formation et de planification de la relève sont en place pour favoriser le transfert de connaissances et valoriser la diversité à l'échelle de la Société.

Sujets importants :

- Santé et sécurité
- Diversité, équité et inclusion
- Capital humain
- Engagement dans la collectivité

ENGAGEMENT À L'ÉGARD DE L'ENVIRONNEMENT

Nous nous engageons à mettre en œuvre une gestion environnementale efficace axée sur la protection de l'environnement et qui assure notre conformité réglementaire. Nous allons saisir toutes les occasions qui se présentent d'améliorer l'utilisation et la gestion des ressources naturelles, en maximisant les gains d'efficacité de la fabrication et en réduisant notre impact environnemental.

Sujets importants :

- Changements climatiques
- Qualité de l'air
- Gestion de l'énergie et des émissions de GES
- Gestion de l'eau
- Conformité environnementale
- Gestion des déchets

GÉRANCE DE NOS PRODUITS

Nous créons des produits qui contribuent à la séquestration du carbone à long terme, tout en faisant la promotion d'une gestion durable des forêts tout au long de notre chaîne de valeur. Nous privilégions l'amélioration continue par l'innovation afin de garantir que nos produits sont fabriqués de manière responsable, tout en répondant aux besoins des clients en matière de durabilité et en améliorant notre offre à la clientèle.

Sujets importants :

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

PRINCIPES DE GOUVERNANCE

Intégrer les considérations ESG à nos processus décisionnels et à notre cadre de gestion des risques d'entreprise, tout en nous engageant à agir de manière éthique et intègre.

Sujets importants :

- Gouvernance d'entreprise
- Éthique des affaires
- Gouvernance des risques liés aux facteurs ESG
- Peuples autochtones
- Performance économique



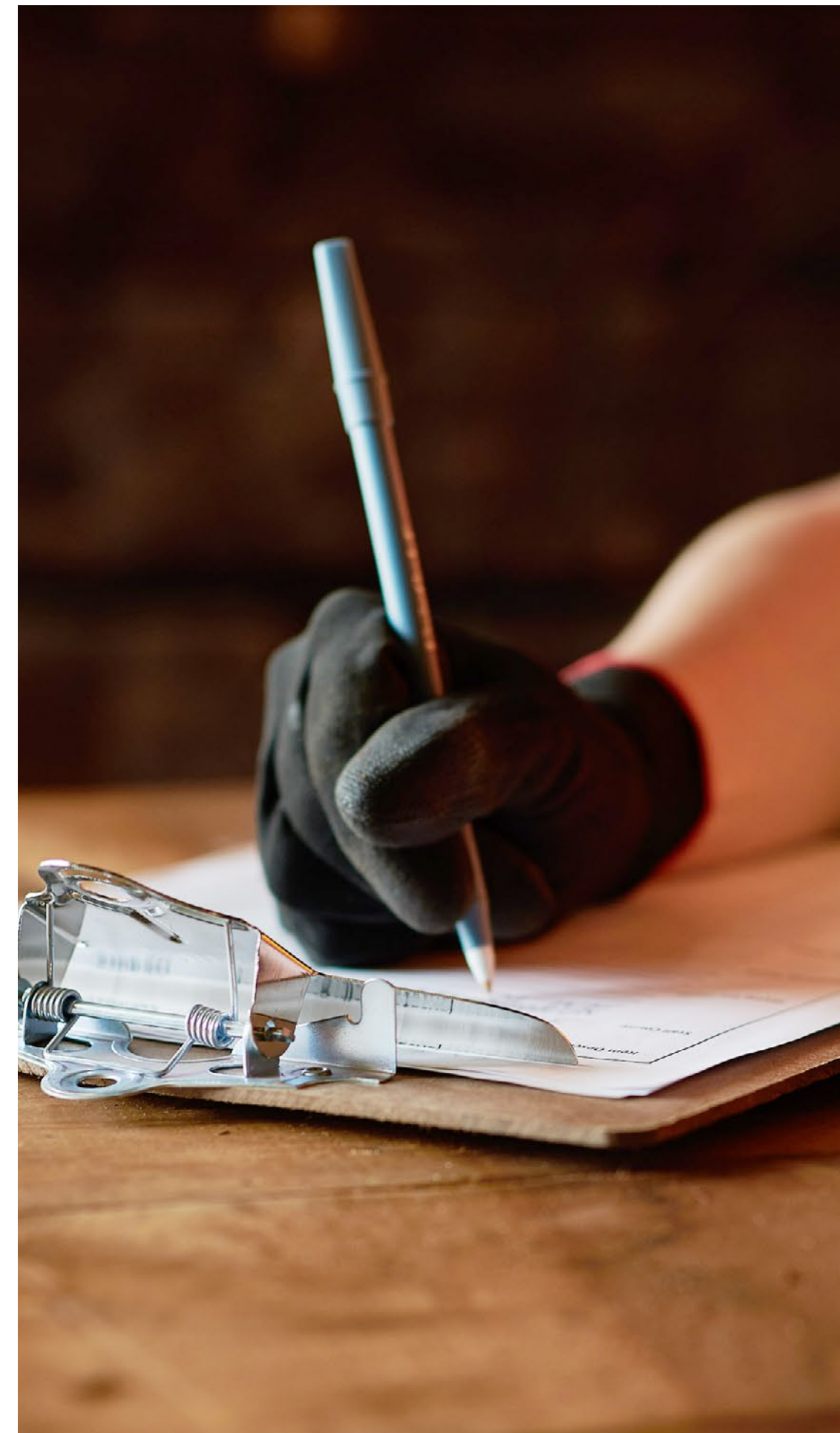


PROCESSUS D'IMPORTANCE RELATIVE

En 2019, nous avons retenu les services d'un tiers pour effectuer une évaluation de l'importance relative qui a aidé à cerner les sujets importants de chacun des quatre piliers ESG de Stella-Jones.

Ces sujets ont été identifiés grâce à la mise sur pied d'un vaste ensemble de sujets et à l'étude de plusieurs cadres de production de rapports de pairs et de rapports sur le développement durable comme ceux de la GRI du SASB et du TCFD. Afin de classer et prioriser les sujets de la liste, nous avons sollicité, au moyen d'entrevues et de groupes de discussion, les commentaires de parties prenantes internes et externes, notamment des investisseurs et actionnaires, des clients, des fournisseurs, des membres du comité ESS relevant de notre conseil et des employés des échelons directeur à premier vice-président. Les résultats ont été colligés et communiqués au comité directeur du rapport ESG, dont fait partie le président et chef de la direction, aux fins de validation de la liste de sujets importants relatifs aux facteurs ESG. Cette année, deux sujets importants ont été ajoutés : les peuples autochtones et l'engagement dans la collectivité. Ces sujets liés aux facteurs ESG ont été qualifiés d'importants par les parties prenantes internes au cours de l'année et ont été retenus pour souligner l'importance accrue que leur accorde Stella-Jones.

À Stella-Jones, nous visons à faire concorder nos activités et pratiques avec les valeurs de nos parties prenantes, les sujets relatifs aux facteurs ESG nous servant à mesurer et à orienter notre impact, tout en positionnant la Société en vue d'une croissance durable à long terme. Stella-Jones passera dorénavant en revue périodiquement les sujets importants avec les parties prenantes afin de saisir tout changement dans les attentes des parties prenantes à mesure qu'elles évoluent et de s'assurer que les enjeux relatifs aux facteurs ESG sont correctement gérés et soupesés dans la prise de décisions commerciales. Notre intention est de continuer à nous appuyer sur les sujets relatifs aux facteurs ESG qui revêtent la plus grande importance pour nos parties prenantes, tout en étant conscients qu'ils peuvent changer et évoluer au fil du temps.



**Nous visons à faire
concorde nos activités
et pratiques avec les valeurs
de nos parties prenantes.**

COLLABORATION AVEC L'INDUSTRIE

Afin de mieux comprendre les principaux sujets et nouveautés en lien avec les facteurs ESG dans notre secteur, nous sommes un membre actif de plusieurs associations sectorielles. Les employés de Stella-Jones occupent également des postes de gouvernance dans bon nombre de ces associations, ce qui nous permet de collaborer à des sujets et projets importants pour notre industrie.

Les associations sectorielles suivantes figurent parmi celles au sein desquelles nous occupons des postes de gouvernance :

- American Railway Engineering and Maintenance-Of-Way Association
- American Wood Protection Association
- Association canadienne de la préservation du bois et Préservation du bois Canada
- Creosote Council
- GoRail
- Lake States Lumber Association
- National Railroad Contractors Association
- Pennsylvania Forest Products Association
- Railway Tie Association
- Real American Hardwood Promotion Coalition
- Treated Wood Council
- Western Wood Preservers Institute

Associations sectorielles dont nous sommes des membres actifs :

- American Association of Railroads
- American Lumber Standards Committee
- American National Standards Institute
- Appalachian Hardwood Utilization Group
- Institut canadien des bois traités
- Canadian Standards Institute
- Clearfield County LEPC
- Electric Utility Industry Sustainable Supply Chain Association
- Forest Products Laboratory
- International Research Group
- Mississippi State University – Wood Sciences
- 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
- Rural Utilities Service
- Southern Pressure Treaters Association
- Timber Products Inspection
- Wood Quality Control, Inc. Pole Inspection
- Université de West Virginia
- Université du Tennessee
- Conseil canadien du bois (CCB)



NOS EMPLOYÉS





ENGAGEMENT

- Étendre le système SHIELD à toutes les installations
- Fournir un milieu de travail exempt de discrimination et de harcèlement
- Taux DART de 2021 (journées d'absence, d'activité restreinte ou de transfert d'emploi) objectif de 1,9
- Taux TRR de 2021 (Total Recordable Rate) objectif de 3,8
- Objectif de diversité de genre de 30 % au conseil d'administration

PROGRÈS RÉALISÉS EN 2021

- Nous avons poursuivi le déploiement du système SHIELD dans toutes les installations au Canada
- Un (1) rapport de discrimination a été reçu, une enquête a été menée et l'incident a été clos
- Taux DART de 3,3 en 2021
- Taux TRR de 4,6 en 2021
- Notre conseil est désormais composé de 40 % de femmes, dépassant ainsi l'objectif de 30 % pour la diversité de genre au conseil

PERSPECTIVES D'AVENIR

- Acheter le déploiement du système SHIELD dans toutes les installations
- Continuer la formation de tous les employés sur la prévention du harcèlement, de la discrimination et de la violence
- Harmoniser les politiques de lutte contre le harcèlement et la discrimination canadiennes et américaines
- Accorder une attention soutenue aux principaux indicateurs et à l'identification des dangers pour atteindre notre objectif DART, alors que nous visons à éliminer toute blessure
- Continuer à explorer les moyens d'élargir la diversité du conseil d'administration
- Travailler à la saisie de statistiques sur la diversité pour l'ensemble de l'organisation et élaborer des stratégies pour recruter et développer des talents d'horizons diverse



SANTÉ ET SÉCURITÉ

Cette année, nous nous sommes concentrés sur le déploiement continu et la mise en œuvre cohérente de notre programme interne de gestion de l'environnement, de la santé et de la sécurité, le programme Safety Health Improved Environment Leading our Decisions (SHIELD).

La santé et la sécurité sont la grande priorité de notre activité commerciale. Cette année, nous avons poursuivi la mise en œuvre de notre système de gestion SHIELD dans nos installations canadiennes. Après de nombreuses années axées sur l'élargissement des programmes de sécurité couverts par SHIELD, nous nous sommes concentrés cette année sur l'application structurée du programme et des procédures dans l'ensemble de l'entreprise.

Gestion de l'environnement de la santé et de la sécurité

Le programme SHIELD est un système intégré d'ESS qui s'applique à tous les travailleurs et sous-traitants. Le programme SHIELD est fondé sur la norme ISO 14001. Des politiques et des programmes sont déployés à l'échelle de l'entreprise et adaptés selon la rétroaction du personnel sur le terrain, lequel met ensuite en œuvre des processus pour répondre aux exigences du programme. Le programme SHIELD permet à Stella-Jones de suivre la mise en œuvre et l'efficacité des exigences liées à l'ESS dans l'ensemble des activités. Il est supervisé par le vice-président, environnement, santé et sécurité, qui est soutenu par une équipe au Canada et aux États-Unis.

Pour garantir l'efficacité des programmes de SHIELD, nous disposons de deux comités directeurs SHIELD (un pour les États-Unis et un pour le Canada) qui sont chargés d'examiner et d'orienter le programme SHIELD. Ces comités directeurs sont composés de vice-présidents de la Société qui fournissent de la rétroaction à la direction avant le déploiement des programmes. Chaque installation dispose également d'un comité SHIELD qui est le principal point de contact des employés pour toute question ou préoccupation.

Mesures correctives et actions mises en œuvre à la suite du décès d'un sous-traitant

En avril 2021, un sous-traitant a subi une blessure mortelle alors qu'il effectuait l'entretien d'un pneu de chariot élévateur à fourche dans une installation de Stella-Jones. La tragédie s'est produite lorsque l'anneau de retenue métallique de la jante s'est détaché pendant le gonflage du pneu, et a frappé le sous-traitant. Cette procédure standard est réglementée par l'Occupational Safety and Health Administration (OSHA) aux États-Unis, et tous les sous-traitants et prestataires de services sur place effectuant cette tâche pour Stella-Jones sont tenus de se conformer à toute la réglementation de l'OSHA et aux exigences de sécurité de Stella-Jones, y compris la preuve de leurs compétences, de leur formation et de leurs qualifications. En réponse à cette tragédie et pour éviter que la situation se reproduise, Stella-Jones a apporté plusieurs améliorations aux exigences pour les sous-traitants chargés de l'entretien des pneumatiques, y compris la mise à niveau des procédures existantes en un programme complet sur les pneumatiques. Obligatoire dans toutes les installations de Stella-Jones aux États-Unis, ce programme complet interdit aux sous-traitants d'effectuer l'entretien des pneumatiques sur place et comprend de nouveaux contrôles pour le démontage, l'entreposage et l'installation des assemblages de pneumatiques sous pression et de jantes. Il est habituellement préférable d'effectuer l'entretien des pneumatiques hors site afin d'utiliser du matériel fixe spécialement conçu pour cette tâche. Lorsque l'entretien hors site n'est pas une option, les sous-traitants doivent remplir une liste de vérification (Job Site Orientation (JSO)) en présence du directeur de l'établissement de Stella-Jones ou du représentant ESS et s'assurer que des outils et des dispositifs conformes aux normes OSHA sont utilisés. L'objectif est que ces mesures permettront de renforcer la protection des sous-traitants et de nos employés et, en fin de compte, empêcheront que de tels incidents ne se reproduisent.





Service ESS agrandi

Un nouveau poste de gestionnaire principal, Santé et sécurité Canada, a été ajouté en 2021, ce dernier étant responsable de la supervision et de l'amélioration de l'uniformité de la mise en œuvre du programme SHIELD dans nos milieux de travail canadiens.

Pour améliorer encore l'efficacité du service de la santé et de la sécurité, Stella-Jones a autorisé la création de cinq nouveaux rôles de conseillers, et a pourvu deux de ces postes en 2021. Nous continuerons à pourvoir ces postes en 2022 afin d'agrandir le service ESS.

Identification des dangers

À Stella-Jones, nous utilisons un système appelé ARMOR pour suivre tous les rapports d'incidents et les mesures correctives connexes. Le système ARMOR sert de point d'accès unique où la direction peut examiner les rapports et les mesures de suivi; le système sert également d'outil à la Société pour repérer les principaux dangers dans l'ensemble de ses activités afin de contribuer à l'élaboration d'objectifs et de programmes. Nos deux règles cardinales – verrouillage et étiquetage et travail à chaud – ont toutes deux été élaborées sur la base du processus d'identification des risques comme étant les types de travail les plus dangereux que nous observons au sein de nos activités.

Règles cardinales² :

Une règle cardinale présuppose que si elle n'est pas suivie, il en résulte la cessation d'emploi de l'employé pris en faute. La raison d'être des règles cardinales est que les risques potentiels résultant des violations du verrouillage et étiquetage et des travaux à chaud sont si graves que les infractions ne peuvent être tolérées.

Feuille de pointage liée à l'ESS

La feuille de pointage liée à l'ESS est un outil utilisé dans nos installations pour évaluer et observer une variété d'indicateurs environnementaux et de sécurité. Chaque année, la feuille de pointage est axée sur différents éléments établis après l'examen des performances ESS des années précédentes. En 2021, il y avait trois indicateurs principaux pour les observations en matière de sécurité : équipement industriel électrique, activités de séchage au four pour nos usines de fabrication de poteaux et formation sur la sécurité. L'équipe ESS examine chaque mois les performances au vu de la feuille de pointage de chaque lieu de travail et, chaque année, le lieu de travail le plus performant se voit décerner le prix SHIELD du président. Par le passé, seules les usines de traitement ont mesuré leur performance à l'aide de la feuille de pointage ESS, mais notre objectif est de concevoir une feuille de pointage unifiée pouvant être utilisée par toutes nos installations de fabrication, y compris les usines de traitement et d'écorçage.

Réponse à la COVID-19

La santé et la sécurité étant bien ancrées dans l'ensemble de l'organisation, la mise en œuvre des précautions liées à la COVID-19 a été comme une prolongation naturelle pour l'entreprise et ses employés. Alors que la pandémie entrait dans sa deuxième année, nous nous sommes conformés à toutes les directives de santé applicables, nous avons maintenu notre méthodologie de suivi et de déclaration des cas pour les personnes qui ont contracté le virus et avons continué à promouvoir une culture de travail d'équipe et de respect dans toute l'organisation. Notre équipe des ressources humaines (RH) a maintenu la publication de ses bulletins mensuels pour mettre en œuvre les recommandations formulées par les centres pour le contrôle et la prévention des maladies (Centers for Disease Control and Prevention (CDC)) aux États-Unis et par Santé Canada afin de tenir nos employés informés des directives recommandées par les gouvernements pour rester en bonne santé.

« Je suis fier de la façon dont notre personnel continue d'adhérer au programme SHIELD qui renforce l'uniformité de la gestion de l'environnement, de la santé et de la sécurité dans toute l'entreprise. Rien n'est plus important que la sécurité et le bien-être de notre personnel, de nos sous-traitants et de nos voisins. »

Patrick Stark

Vice-président, environnement, santé et sécurité



² Les règles cardinales ne s'appliquent qu'à nos installations aux États-Unis. La règle présuppose que l'employé a reçu la formation adéquate relative à la règle et à son application.



Fait saillant

Améliorer la sécurité par l'automatisation : empileurs robotisés

Des empileurs robotisés ont été utilisés précédemment dans quatre de nos installations pour accroître la sécurité et l'efficacité du processus d'empilage des traverses de chemin de fer. Cette année, nous avons poursuivi le déploiement de cette initiative à notre installation de Bangor, au Wisconsin.

La mise en œuvre d'empileurs robotisés dans nos activités présente de nombreux avantages :

- Efficacité opérationnelle accrue tout en réduisant l'exposition des travailleurs aux risques pour la sécurité
- Amélioration des contrôles de sécurité, car les robots fonctionnent dans une zone fermée empêchant tout contact avec les travailleurs et cessent de fonctionner si la porte de la cage est ouverte
- Plus grande stabilité et uniformité des piles et réduction des possibles dangers dans la zone d'entreposage

Au fur et à mesure de la modernisation de l'équipement, un processus de gestion du changement est mis en place, ce qui donne à la direction l'occasion d'examiner le nouvel équipement disponible afin d'améliorer les contrôles de sécurité. Actuellement, notre processus de gestion du changement ne s'applique qu'aux États-Unis, mais nous travaillons à sa mise en œuvre dans tous les territoires au fur et à mesure de l'intégration du système SHIELD.

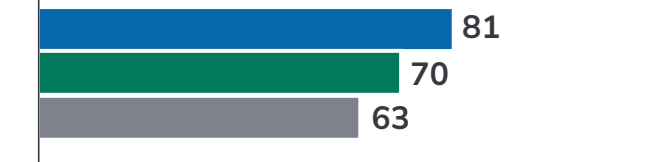
Performance en matière de sécurité

Selon notre programme SHIELD, tous les incidents liés à la sécurité doivent être signalés rapidement et de manière précise. Du fait que nous saisissons davantage de données, il est inévitable que nos chiffres augmentent dans un premier temps. Cela dit, notre objectif reste la réduction des blessures liées au travail, et nous pensons que la mise en œuvre du système SHIELD dans toutes les installations contribuera à promouvoir une culture de la sécurité afin que le nombre d'incidents diminue avec le temps.

Taux de fréquence des DART (blessures par 200 000 heures travaillées)



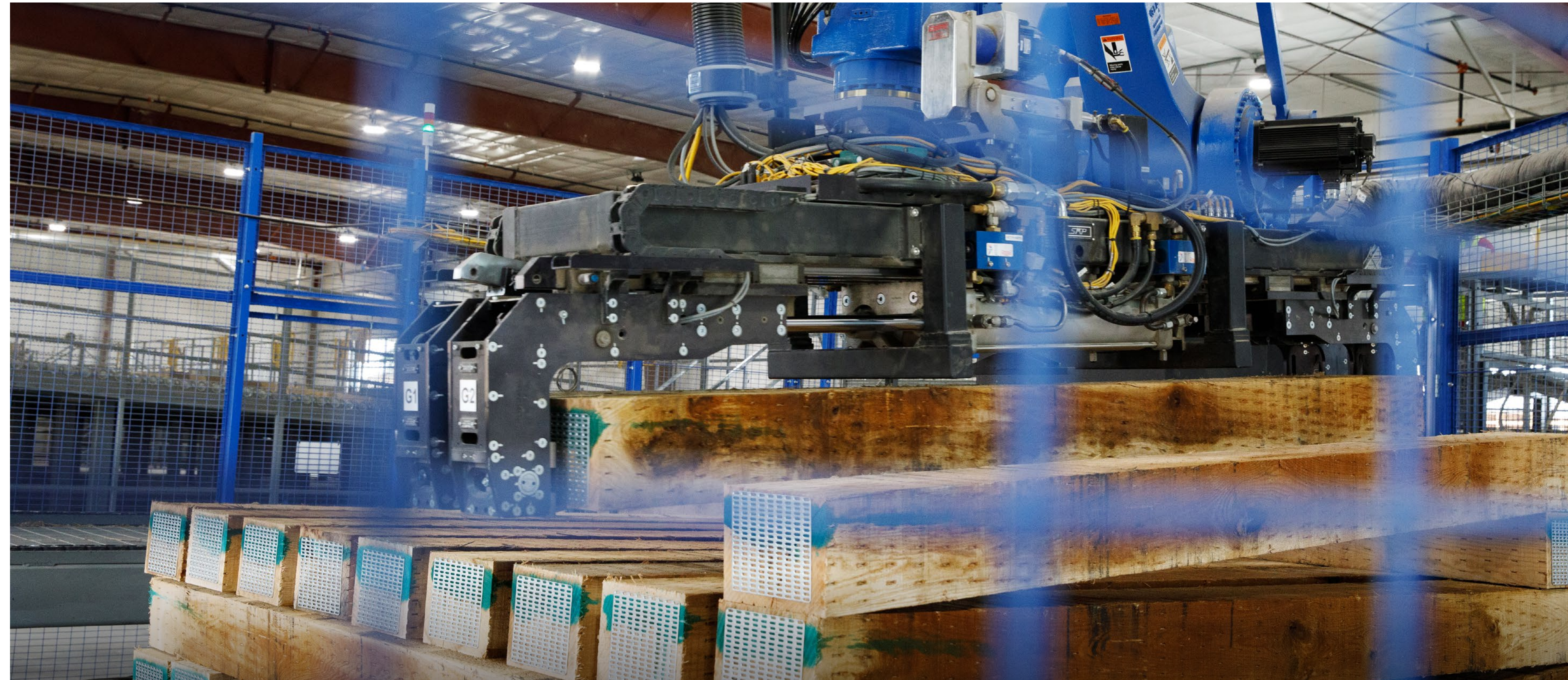
Cas DART



Trois principales blessures par type de travail en 2021

(É.-U. et Canada combinés)

1. Blessures causées par une chute, une glissade ou un trébuchement
2. Coincé par ou sous un objet, ou entre deux objets qui sont manipulés
3. Blessures survenues pendant l'utilisation d'outils manuels





« Les employés constituent le moteur de Stella-Jones, et nous nous engageons à leur fournir un milieu de travail inclusif et attrayant où chacun a la possibilité de s'épanouir et de se perfectionner. »

Marcell Driessen
Vice-président, ressources humaines

CAPITAL HUMAIN

Un environnement de travail sain et sécuritaire

Nos employés sont au cœur de notre succès à Stella-Jones, et nous nous efforçons de créer un environnement de travail sain et sécuritaire. Cette année, nous avons entrepris de nombreuses activités pour améliorer encore davantage l'expérience de nos employés et leur fournir les ressources nécessaires pour assurer leur sécurité et leur bien-être. Cela inclut l'élaboration d'une politique de télétravail adéquate, une stratégie d'embauche améliorée et le déploiement de notre système SIRH.

Au cours de l'année, notre stratégie de recrutement à l'échelle de l'organisation a été adaptée aux exigences de notre chaîne de valeur, le besoin d'embaucher des ressources spécialisées qui pourraient soutenir les exigences évolutives de notre entreprise étant devenu évident. Dans le droit-fil de cette stratégie, notre équipe recrute de manière à élargir l'expertise dans des domaines bien précis afin de créer une main-d'œuvre spécialisée avec des personnes qui connaissent bien les domaines fonctionnels clés.

Communiquer avec nos employés

Il est important pour notre croissance et notre amélioration en tant qu'entreprise de donner la parole à nos employés à tous les échelons. Malgré les difficultés découlant des restrictions imposées sur les déplacements en 2021, nous avons organisé deux tables rondes avec les personnes travaillant dans les usines et les membres de notre service des ressources humaines afin d'obtenir leur rétroaction. La discussion nous a permis d'évaluer ce qui fonctionnait bien et de repérer les secteurs d'amélioration possible. Cela fait partie de notre approche proactive pour comprendre l'évolution des besoins de notre effectif.

Demeurer concurrentiel

Nous exerçons nos activités au sein d'un marché du travail en évolution, nous avons appris à être créatifs et à nous adapter pour continuer à recruter, fidéliser et développer nos précieux collaborateurs. Pour ce faire, nous avons engagé une tierce partie pour réaliser une étude comparative de la rémunération des employés. Selon les résultats de cette analyse, nous avons établi des primes ciblées à l'embauche, de maintien en poste et de recommandation pour nous permettre de maintenir notre position d'entreprise stratégiquement compétitive.

Nous sommes également restés axés sur nos employés en élaborant une politique de télétravail. Il était devenu nécessaire de nous adapter aux nouveaux modes de travail et c'est le bien-être de nos employés qui nous a inspirés pour l'élaboration de cette politique. Nous avons mis en place une politique de télétravail qui permet de travailler à distance jusqu'à deux jours par semaine. En complément de cette politique, nous avons accordé aux employés une allocation pour l'achat de certains équipements de bureau afin de leur permettre de créer un environnement de travail efficace à domicile.

Une grande part de notre croissance est attribuable aux acquisitions, ainsi, le maintien en poste des employés des entreprises acquises est essentiel et synonyme de succès. Les employés des entreprises que nous acquérons possèdent des connaissances et une expérience irremplaçables de leurs activités et de leur contexte opérationnel, et il est primordial de leur assurer une transition en douceur. En 2021, nous avons acquis une usine de traitement de poteaux de bois à Brierfield, en Alabama. Nos équipes des ressources humaines et de la direction étaient sur place à la clôture de la transaction et dans les jours qui ont suivi pour rencontrer nos nouveaux employés et veiller à communiquer clairement les renseignements et les attentes essentiels dans le processus de transfert. À Brierfield, nous avons organisé un dîner de l'Action de grâces avec les employés et la direction du site, ainsi qu'une rencontre avec le président et chef de la direction de Stella-Jones, afin que les nouveaux membres de l'équipe aient l'occasion de rencontrer les principaux dirigeants de l'organisation. Notre succès avéré dans le maintien en poste des employés lors d'acquisitions est une force de notre processus.



Transformation numérique des ressources humaines

Nous avons augmenté le nombre d'employés, et le besoin d'outils et de systèmes RH améliorés a augmenté en parallèle. Nous avons mis en œuvre notre SIRH à un moment très opportun. Le programme a réuni trois plateformes de gestion des RH distinctes en une offre simplifiée qui permettra l'exécution sans papier des processus RH, notamment la paie, les avantages sociaux, le recrutement et le libre-service pour les employés en conformité avec les lois sur la confidentialité des données. Pour nous aider à naviguer dans le paysage en évolution du recrutement, le nouveau système permettra une communication simplifiée avec les employés, un meilleur accès aux données et aux analyses, et un flux des processus efficace. Après la mise en œuvre initiale, nous évaluerons la poursuite du déploiement d'autres modules, notamment formation et perfectionnement, dans le but d'offrir aux employés une expérience intégrée, du dépôt de la candidature à la retraite.

Formation et perfectionnement

Afin d'améliorer continuellement les compétences de notre personnel, nous avons proposé des formations sous différentes formes pour soutenir nos employés dans leur parcours d'apprentissage. Les employés salariés ont accès à la formation sur ordinateur, par l'intermédiaire de notre système de gestion de l'apprentissage, qui leur attribue des modules axés sur une variété de principes fondamentaux. Ces apprentissages sont attribués sur une base continue et soutiennent notre objectif de donner à nos employés l'accès à des possibilités de formation dans l'ensemble de l'entreprise, et nous avons l'intention de transformer l'offre en un programme d'apprentissage et de perfectionnement de plus en plus complet. Comme Stella-Jones exerce des activités au Québec, nous offrons aux employés la possibilité de participer à des cours de langue afin qu'ils puissent améliorer leurs aptitudes de communiquer en français et en anglais. Dans certains cas, nous pouvons fournir de l'aide financière aux employés qui travaillent avec nous à temps plein depuis au moins trois ans pour leurs frais de scolarité lorsqu'ils suivent des cours de formation liés à l'emploi, à condition qu'ils maintiennent une note moyenne minimale. Cette initiative complète notre stratégie d'embauche et de perfectionnement des talents afin d'acquérir des connaissances approfondies dans des secteurs bien particuliers de l'ensemble des activités de l'entreprise.

Programme d'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), les avantages sociaux (notamment les régimes enregistrés d'épargne-retraite avec cotisation de contrepartie de l'employeur et programmes d'achat d'actions pour les employés). L'année 2021 étant encore une période marquée par l'incertitude, nous avons mis l'accent sur les programmes et services destinés à aider nos employés en matière de santé mentale et de bien-être, allant de problèmes personnels aux besoins de santé, en passant par les questions financières. Les autres programmes de Stella-Jones comprennent des campagnes axées sur le bien-être qui prévoient l'élaboration de programmes, en fonction des besoins, pour aider à combattre des problèmes localisés tels que le tabagisme et l'obésité.

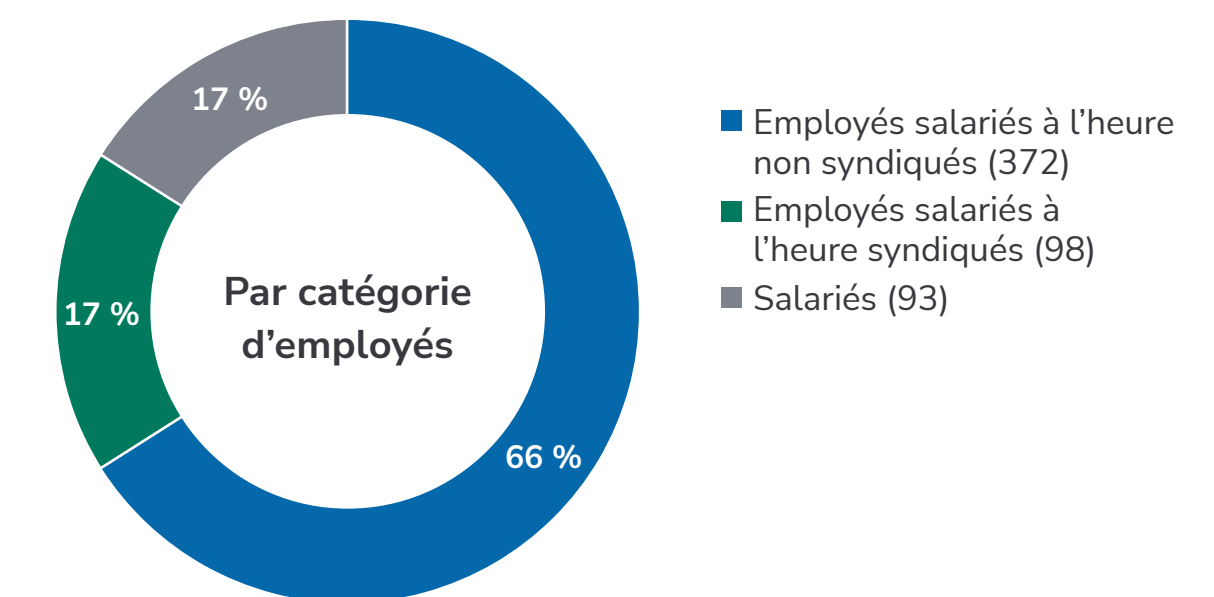
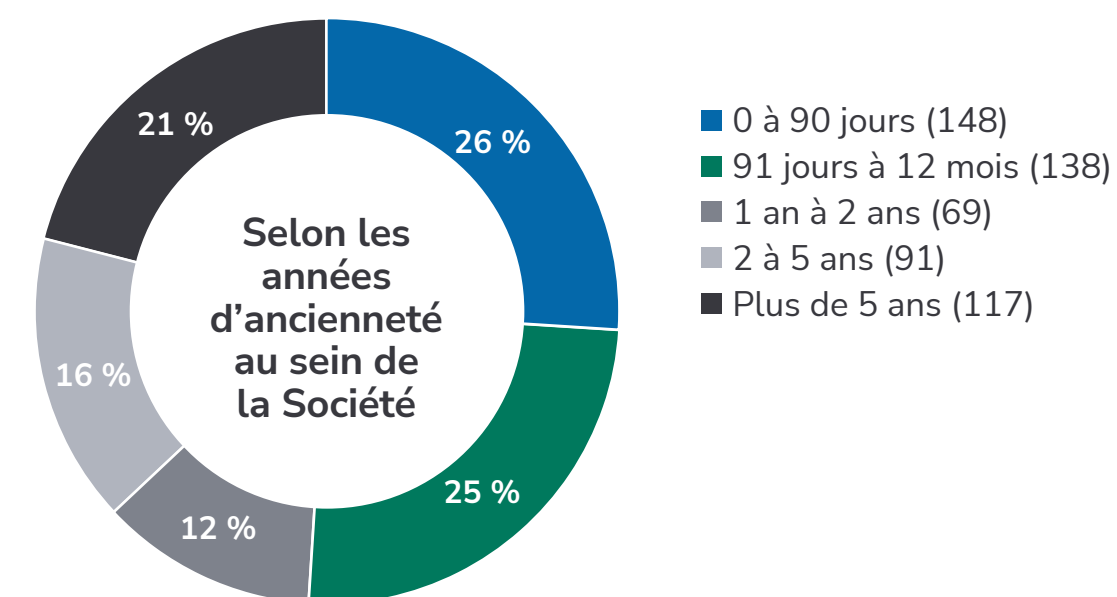
Planification de la relève

La planification de la relève favorise la préparation de nos futurs dirigeants. 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 des membres de la haute direction. En passant en revue notre effectif et en repérant les dirigeants à fort potentiel, nous avons été en mesure de former et de développer des membres du personnel triés sur le volet afin d'atténuer toute perte de connaissances lorsque des employés clés prennent leur retraite. En 2021, il y a eu de multiples promotions dans le cadre de notre processus de planification de la relève, permettant une transition ordonnée de notre équipe et un soutien continu à nos clients.

NOTRE EFFECTIF EN 2021 :



ROTATION DU PERSONNEL PAR DURÉE D'EMPLOI :





DIVERSITÉ, ÉQUITÉ ET INCLUSION

Il est important pour nous, à Stella-Jones, de soutenir une main-d'œuvre diversifiée qui encourage la participation de personnes de différents milieux, capacités et expériences.

Nous nous efforçons de promouvoir une culture où tous les membres du personnel respectent et valorisent leurs collègues, quel que soit leur échelon. En créant une collectivité positive, Stella-Jones vise à stimuler l'innovation au sein de l'entreprise, à accroître la mobilisation du personnel et leur maintien en poste, ce qui se traduit par un meilleur résultat pour tous.

Pour soutenir notre objectif d'établir une organisation qui reflète notre chaîne de valeur et les collectivités au sein desquelles nous exerçons nos activités, il est important de travailler avec des données représentatives qui nous aideront à comprendre où se trouvent les lacunes dans la composition diversifiée de notre personnel. Bien que les données soient déjà disponibles aux États-Unis, avec l'aide de notre nouveau SIRH, nous nous efforçons de mieux comprendre la composition de la diversité à chaque palier de l'organisation dans tous les territoires.

Pour améliorer l'éducation en matière de diversité et d'inclusion, nous avons mis l'accent sur l'apprentissage. Ainsi, nous avons mis en place une formation en diversité et inclusion obligatoire que les employés doivent suivre de manière continue.

Politique sur la diversité au sein du conseil d'administration

Nous accordons une grande importance au fait que le conseil d'administration soit composé de personnes hautement compétentes, expérimentées et aux parcours et expériences diversifiés. Nous reconnaissons les avantages que la diversité peut apporter en favorisant l'inclusion de perspectives et d'idées différentes tout en améliorant la surveillance et la qualité de la prise de décisions. Un conseil d'administration véritablement diversifié comprendra des différences de compétences, d'expérience professionnelle et industrielle, de race, d'ethnie, de genre et encouragera l'utilisation des deux langues officielles du Canada. Ces différences seront prises en compte pour déterminer la composition optimale de notre conseil.

Conformément à notre politique de diversité du conseil, toutes les nominations doivent être faites sur la base du mérite, selon les aptitudes particulières, expériences, et compétences personnelles, le caractère et les qualités de chaque candidat en fonction de la grille de compétences et aptitudes nécessaires à l'entreprise exigées par notre comité de gouvernance et de nomination du conseil (la « grille de compétences »). Nous comblerons les lacunes mentionnées dans la grille des compétences afin d'atteindre une composition optimale du conseil.

Dans le cadre de l'évaluation annuelle de l'efficacité du conseil, de ses comités et de ses administrateurs individuels, le conseil tient compte de la diversité des membres et d'autres facteurs pertinents en rapport avec son efficacité sur une base continue.

Comme nous croyons qu'une variété de perspectives est en partie tributaire de la diversité des antécédents et des expériences des personnes, nous exigeons qu'au moins 30 % du conseil soit diversifié du point de vue du genre. En 2021, nous avons dépassé cet objectif avec 40 % de femmes au conseil, y compris la présidente du conseil et la présidente du comité d'audit. Nous maintenons notre intention de continuer à étudier les possibilités d'accroître la diversité du conseil.



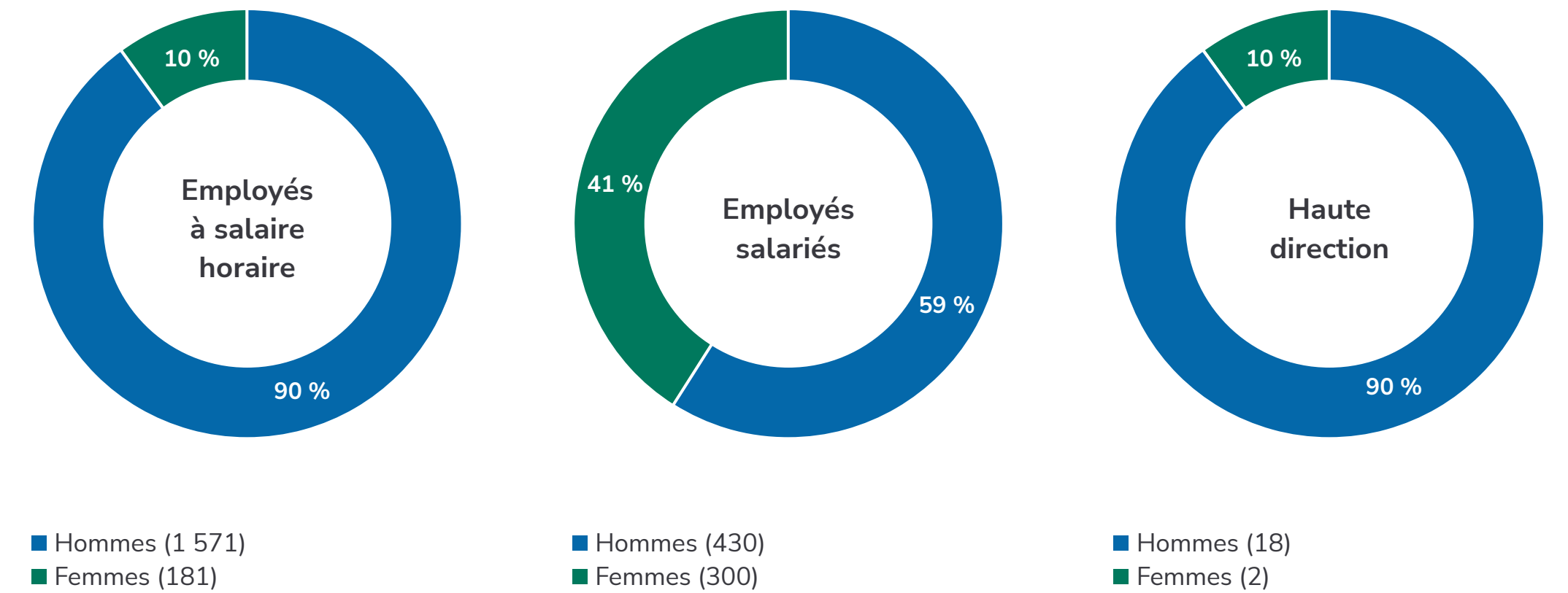
Prévention de la discrimination, du harcèlement et de la violence au travail

À Stella-Jones, offrir à notre personnel un environnement de travail sûr, exempt de discrimination, de harcèlement et de violence est une responsabilité que nous prenons au sérieux. Notre politique de prévention de la discrimination, du harcèlement et de la violence sur le lieu de travail est mise en œuvre dans les installations et est passée en revue et signée par le président et chef de la direction chaque année. Cette politique est à la disposition de tous les employés dans le manuel d'employé ainsi que sur le site Web de la Société et est affichée à chaque emplacement de la Société pour une visibilité maximale. Les employés peuvent signaler de manière anonyme les infractions à la politique ou tout incident de discrimination, de violence ou de harcèlement dans notre portail de dénonciation anonyme en ligne. En 2021, un incident de discrimination a été signalé par le biais de notre portail en ligne. Il a fait l'objet d'une enquête et des mesures correctives ont été mises en place. Le comité d'audit examine tous les rapports et les mesures correctives chaque trimestre.

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. Ce programme nous permet d'élargir le bassin de candidats qualifiés et d'en recruter, tout en tenant compte de la diversité des collectivités où nous exerçons nos 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.

DIVERSITÉ DE GENRE DES EMPLOYÉS :





ENGAGEMENT DANS LA COLLECTIVITÉ

À Stella-Jones, l'engagement dans la collectivité est mené localement par chaque installation. Nos employés sont les mieux placés pour s'engager dans les questions et les initiatives qui comptent le plus pour leurs collectivités et pour soutenir les causes qui leur sont proches. Nous nous efforçons d'être présents dans nos collectivités, d'établir des relations positives en redonnant et en nous impliquant dans les causes qui comptent.

L'engagement auprès des parties prenantes et des collectivités est un élément crucial de notre approche ESG. Nous sommes conscients de notre responsabilité envers nos collectivités, nos voisins et nos environnements locaux, et nous continuerons à rechercher des moyens efficaces pour avoir un impact significatif.

Nous sommes conscients de
notre responsabilité envers



nos
collectivités



nos
voisins



nos
environnements
locaux

Engagés dans nos collectivités

Les dons de charité et les heures de bénévolat des employés de Stella-Jones soutiennent plus de 90 organismes différents. L'éventail des causes soutenues comprend des initiatives autochtones et culturelles, les musées, les événements scolaires et sportifs, les hôpitaux, les organisations d'anciens combattants, la santé des femmes, le soutien à la violence familiale, les initiatives familiales et les banques alimentaires. En plus du soutien financier, de nombreux établissements manifestent également leur soutien par des dons en nature de bois à diverses causes. Le don de poteaux, par exemple, sert à financer des activités telles que des festivals de comté, l'aménagement paysager de parcs et de jardins, et même des musées.

Soutien aux premiers intervenants

Après que des tornades aient dévasté le service de pompiers volontaires de Cayce, dans le comté de Fulton, dans le Kentucky, Stella-Jones a fait don de 65 000 dollars pour aider à remettre le service en état et le rendre fonctionnel. Le service, qui dessert 1 500 personnes dans l'ouest du Kentucky, y compris l'établissement Stella-Jones de Fulton, a perdu ses quatre camions de pompiers et tout son équipement. Nos employés et leurs collectivités comptent sur les services d'incendie comme celui de Cayce, qui constituent la première ligne de secours en cas d'incidents, d'incendies et d'autres urgences. Nous avons été heureux de soutenir le service d'incendie local et d'aider la collectivité à se rebâtir ensemble.

Engagement envers les étudiants

L'établissement de relations avec nos universités et collèges locaux est un élément important de la promotion des possibilités de carrière à Stella-Jones et dans l'ensemble de notre industrie. Notre équipe est engagée dans des relations de longue date avec les universités et les écoles de métiers techniques et rencontre régulièrement les professeurs et les organisations étudiantes pour parler de notre travail et promouvoir les possibilités de stages et d'emplois. Notre relation avec les écoles et les étudiants est essentielle pour que nous soyons en mesure de poursuivre notre expansion et de former des personnes et des compétences pour l'avenir.

Soutien aux collectivités autochtones

Nous nous engageons auprès de nombreuses communautés autochtones de manière informelle et continue. Nos activités en Colombie-Britannique se situent à proximité ou à l'intérieur des territoires traditionnels des peuples autochtones et, à ce titre, nous cherchons à établir des relations respectueuses et mutuellement bénéfiques. En 2021, nous avons soutenu les importants projets culturels autochtones suivants par des dons en nature de bois :

- Dans la région de Columbia-Shuswap en Colombie-Britannique, 100 poteaux en cèdre ont été donnés au projet Secwepemc Landmarks. Les poteaux de cèdre marquent les 100 points de départ des sentiers de la région et rappellent la relation des communautés Secwepemc avec la terre et les cours d'eau de la région. Les élèves de l'école intermédiaire locale de Shuswap ont sculpté les poteaux avec l'aide des sculpteurs Secwepemc Hop You et Vern Clemah et du conteur Secwepemc Kenthen Thomas.
- L'établissement Stella-Jones de Prince George, en Colombie-Britannique, a fait don de poteaux de cèdre au programme Uze De'yah pour les jeunes de la Première nation Takla. Les poteaux ont été utilisés dans le cadre du concours de sculpture de totems pour les jeunes.



Fait saillant

Litière pour animaux d'élevage

Conformément à notre philosophie visant à valoriser tous les sous-produits du bois, certaines installations de Stella-Jones qui n'ont pas d'utilisation sur place pour les sous-produits avant traitement, notamment la sciure, les copeaux ou l'écorce, vendent ou font don de ces matériaux aux fermes voisines, qui les utilisent comme litière pour les animaux.





ENGAGEMENT À L'ÉGARD DE L'ENVIRONNEMENT





ENGAGEMENT

- Harmoniser la production de rapport avec celui du Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques (TCFD)
- Rechercher les possibilités de réduire nos émissions de GES des champs d'application 1 et 2
- Fixer des objectifs de réduction des émissions de GES
- Se conformer à la législation et à la réglementation environnementales

PROGRÈS RÉALISÉS EN 2021

- Nous avons terminé l'analyse des risques physiques d'un scénario de l'objectif +2° pour les installations de traitement de Stella-Jones
- Nous avons mené une analyse solaire détaillée pour dix installations, la conception et l'ingénierie complètes ont été réalisées pour une première installation
- Nous avons poursuivi le déploiement de notre système de collecte et de déclaration des données sur l'émission de GES, qui est désormais opérationnel sur 48 sites, notamment à toutes les usines de traitement du bois
- Au total, six cas de non-conformité ont été signalés aux autorités compétentes

PERSPECTIVES D'AVENIR

- Nous efforcer de s'arrimer aux recommandations du TCFD dans les années à venir
- Terminer l'installation sur le premier site d'ici à la fin de 2022 et commencer à planifier la poursuite du déploiement
- Commencer les audits d'efficacité énergétique propres aux sites pour aider à cibler les initiatives de gestion de l'énergie
- Nous achevons le déploiement du logiciel de collecte de données sur les sites restants, afin de disposer d'une base de référence complète pour nos émissions de GES des champs d'application 1 et 2
- Se concentrer sur l'amélioration continue et travailler à l'obtention de zéro cas de non-conformité



CHANGEMENTS CLIMATIQUES

En tant que fabricant de produits en bois traité, nous sommes particulièrement bien placés pour contribuer à la lutte contre le changement climatique grâce à la séquestration à long terme du carbone dans nos produits. De plus, nous savons très bien que nous devons tenter activement de réduire les émissions produites par nos activités et soutenir des approches collaboratives en matière de solutions axées sur l'atténuation des répercussions sur le climat dans l'ensemble de notre chaîne de valeur.

Stella-Jones doit évoluer pour répondre aux demandes de ses clients et des autres parties prenantes. Ainsi, nous nous sommes engagés à divulguer les occasions et risques qualitatifs liés au climat, conformément aux recommandations du Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques (TCFD). L'évaluation de notre organisation sous cet angle permet de prendre des décisions plus éclairées fondées sur des scénarios liés au climat et, en publiant des informations sur les paramètres et les objectifs, la stratégie, la gestion des risques et la gouvernance, nous améliorons notre transparence pour toutes les parties prenantes.

« Nous sommes heureux de publier une première série d'informations conformes aux principes établis par le TCFD dans le présent rapport, renforçant ainsi l'engagement que nous avons pris d'être transparent sur les questions environnementales, sociales et de gouvernance, tout en soulignant notre travail continu en vue d'établir un objectif crédible de réduction des GES. »

James Kenner

Vice-président, gestion du risque et conseiller juridique, activités d'exploitation américaines

Gouvernance

Le conseil d'administration de Stella-Jones est responsable de la surveillance et de la gouvernance des risques et des occasions liées au climat. Le conseil d'administration fournit une orientation stratégique à la Société afin de s'assurer que ces questions sont prises en compte de manière appropriée dans le processus décisionnel de l'entreprise. Notre président et chef de la direction détient le plus haut niveau de responsabilité organisationnelle pour la gestion de ces questions, il définit la vision de la performance liée au changement climatique et assure que des ressources adéquates sont en place pour la réalisation des priorités organisationnelles liées à notre réponse au changement climatique. Nos professionnels de la gestion des risques d'entreprise (GRE) ainsi que de l'environnement, de la santé et de la sécurité (ESS) évaluent régulièrement les risques importants liés au climat.

Stratégie

Il est fort possible que, dans l'avenir, les risques physiques et transitoires liés au changement climatique aient une incidence sur notre stratégie d'entreprise. Les risques liés au climat varient selon les endroits, mais nous savons que les risques liés à la chaleur extrême et au vent, comme les tornades et les tempêtes tropicales, pourraient avoir des répercussions sur certaines de nos installations et se traduire par une augmentation des temps d'arrêt et une réduction de la productivité de la main-d'œuvre. Les risques que nous avons ciblés sont ceux qui peuvent avoir une incidence sur nos activités à long terme.

Notre équipe de gestion des risques d'entreprise soutient la préparation et la réponse à la continuité des activités associées aux risques physiques, y compris les événements climatiques extrêmes et la hausse des températures. Notre stratégie pour atténuer les répercussions possibles exige la mise en place de procédures pour articuler notre réponse aux crises et l'élaboration de tactiques pour déplacer la production. Nous avons recensé plusieurs occasions liées aux impacts climatiques, notamment le rôle que nos produits peuvent jouer dans les solutions d'atténuation des changements climatiques à travers le cycle forestier et le besoin accru pour nos produits et technologies, notamment notre enveloppe intumescence résistante au feu pour protéger les poteaux pour nos clients situés dans des zones sujettes aux incendies. En outre, nous voyons une possibilité d'augmentation de la demande pour nos produits, car les clients des sociétés de services publics et des chemins de fer cherchent à renforcer la résilience de leur infrastructure, notamment en procédant plus souvent à l'entretien et au remplacement.

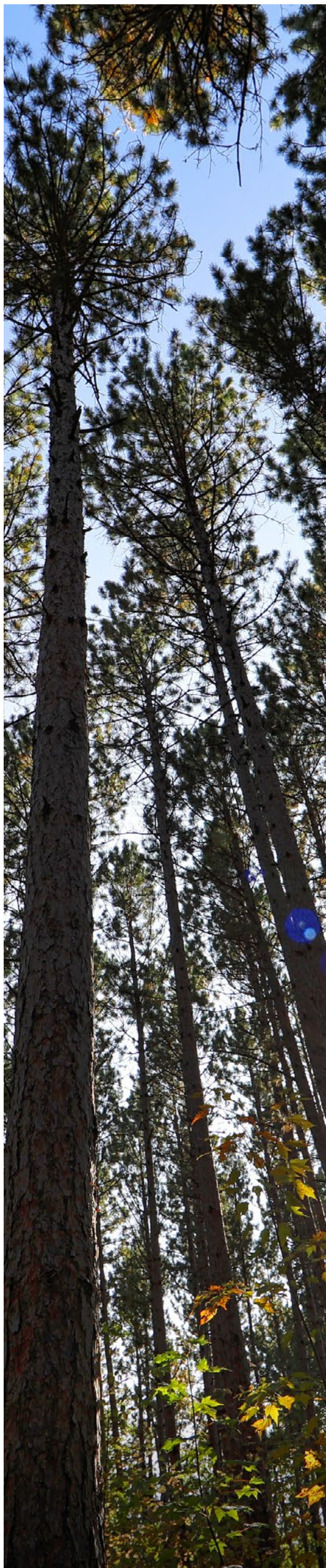
Gestion des risques

En 2021, nous avons entrepris notre première analyse des risques liés au changement climatique, avec une hausse de 2 °C, conformément aux recommandations du TCFD, afin de recenser les risques et les occasions liés au climat susceptibles d'avoir des répercussions sur nos activités. Cette analyse servira de référence pour les évaluations futures, et les résultats seront intégrés aux plans de continuité des activités au niveau des installations. Nous souhaitons nous appuyer sur cette première analyse des risques physiques pour réaliser une évaluation quantitative des risques transitoires liés au climat, qui examinera également les impacts financiers en amont et en aval de nos activités et permettra de formuler des recommandations.

Le processus de planification de la continuité des activités a été élaboré de manière à tenir compte des risques recensés afin de minimiser les pertes financières, de protéger nos employés et d'assurer la continuité de l'approvisionnement en produits pour les clients. L'équipe de gestion du risque d'entreprise effectue, deux fois par année, un examen des risques liés au climat à l'échelle de l'organisation, y compris les risques physiques et transitoires, et présente ces résultats, ainsi que tous les autres risques commerciaux recensés, au conseil d'administration. À l'avenir, nous nous efforcerons d'inclure des impacts financiers quantitatifs dans l'examen des risques transitoires, conformément aux recommandations du TCFD.

Mesures et cibles

Nous effectuons actuellement le suivi de l'intensité de nos émissions en équivalent dioxyde de carbone (éq. CO₂) par pied cube (pi³) de bois traité produit. L'intensité des émissions est un indicateur de notre efficacité globale et permet d'effectuer une analyse comparative des émissions de GES dans nos installations. Nous nous engageons à améliorer l'exhaustivité et la précision de notre inventaire des GES, notamment l'appréciation de nos émissions de champ d'application 3 d'ici la fin de 2023. Nous comptons également établir une base de référence crédible pour les futurs objectifs de réduction des GES. En outre, nous réaliserons l'évaluation des limites pour garantir l'exhaustivité et l'exactitude de la saisie des données sur les GES et nous établirons des objectifs de réduction des GES de portées 1 et 2 dans un délai de deux ans.





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

Notre organisation s'est engagée à réduire ses émissions de GES de portées 1 et 2 en améliorant l'efficacité énergétique dans la production et la distribution des produits à nos clients.

Les programmes de gestion de l'énergie sont propres à chaque installation et comprennent la mise à niveau écoénergétique de certains équipements, des investissements dans des fours électriques qui ont remplacé des fours à gaz moins efficaces, ainsi que l'utilisation de déchets de bois dans nos chaudières à bois pour les processus de traitement. Nous espérons, pour l'avenir, centraliser la gestion des programmes d'efficacité énergétique et nous efforcer d'accroître l'utilisation des énergies renouvelables dans l'ensemble de l'entreprise.

Gestion de l'énergie et collecte de données

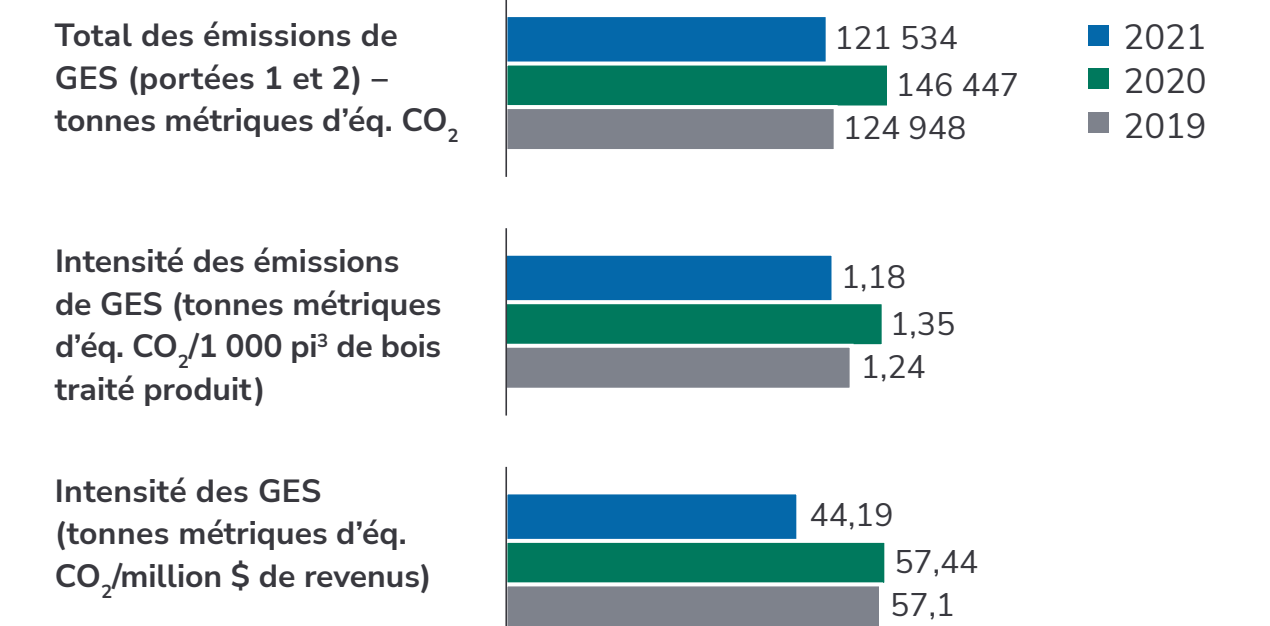
Pour soutenir l'amélioration continue, Stella-Jones s'est engagée à orienter les efforts vers l'élaboration de mécanismes de collecte de données pour suivre l'utilisation de l'énergie et la production de gaz à effet de serre dans l'ensemble de nos installations. En 2021, nous avons déployé un logiciel de collecte de données dans nos installations canadiennes, lequel est maintenant utilisé dans toutes les usines de traitement du bois aux États-Unis et au Canada. En 2022, il faudra nous assurer que les données sont complètes et de haute qualité, nous procéderons à la vérification des données et à l'établissement de notre base de référence pour fixer des objectifs de réduction des émissions de GES de portées 1 et 2.

Énergie renouvelable

Alors que l'organisation s'efforce de réduire son empreinte environnementale, nous avons exploré diverses formes d'énergie renouvelable pour accroître la durabilité de nos processus et de nos produits. En 2021, nous avons entrepris une évaluation de l'énergie solaire qui identifie la disponibilité des ressources en rayonnement solaire en vue de l'exploration, du développement et du déploiement de technologies d'énergie solaire rentables. Une tierce partie a examiné 39 installations pour mesurer la disponibilité des ressources financières et solaires de haut niveau. Après l'analyse, l'équipe a ciblé 10 emplacements qui ont ensuite été évalués en fonction des coûts du marché de l'électricité, des crédits accordés pour l'énergie solaire et d'autres facteurs. Une liste d'installations prioritaires a été dressée; ces dernières sont considérées comme de bonnes candidates pour un fonctionnement à l'énergie solaire; la conception et la planification ont été réalisées en 2021. Notre objectif est de terminer l'installation sur le site pilote en 2022.

Pour augmenter encore la quantité d'énergie que nous tirons de sources durables, nos installations utilisent la biomasse sous forme de résidus du bois provenant du processus d'éboutage pour alimenter les chaudières des installations de Stella-Jones. Cette façon de faire permet d'utiliser les ressources résiduelles comme source d'énergie directe et constitue l'approche de la valorisation énergétique de notre organisation. L'utilisation du sous-produit du bois sur place évite également les émissions associées au transport et à l'élimination. En 2021, 35 % de notre consommation totale d'énergie provenait de la biomasse ligneuse.

GESTION DE L'ÉNERGIE ET ÉMISSIONS DE GES





CONFORMITÉ ENVIRONNEMENTALE

Puisque Stella-Jones exerce ses activités dans un secteur très réglementé, tant aux États-Unis qu'au Canada, il est impératif que la Société se conforme à toutes les lois et réglementations applicables.

Notre personnel spécialisé en environnement, santé et sécurité nous tient informés et à jour sur la réglementation qui a une incidence sur nos activités. Notre personnel d'exploitation doit prendre les mesures pour que nous soyons conformes en obtenant les enregistrements, licences, permis et autres approbations nécessaires en matière d'environnement. Pour maintenir notre conformité, nous effectuons des inspections en temps opportun dans toutes nos installations et réalisons les tests nécessaires pour satisfaire à toutes les obligations de déclaration.

Contrôle des risques et des dangers environnementaux

Tous les aspects environnementaux sont passés en revue dans toutes nos installations afin d'en établir le niveau d'importance. Cette détermination est consignée dans le plan d'amélioration continue propre à l'établissement, avec les dangers et aspects importants qui requièrent l'établissement d'objectifs et de cibles pour le contrôle et l'atténuation. Tous les ans, nous passons en revue les activités de surveillance et d'évaluation réalisées à l'égard de chaque aspect environnemental ou danger ainsi que les mesures de contrôle requises. Les objectifs et cibles annuels établis dans le plan d'amélioration continue permettent à l'organisation d'élaborer des améliorations et l'aident à suivre ses progrès. Les projets menés à bien dans le cadre du plan d'amélioration continue en 2021 étaient vastes et variés; en voici quelques exemples :

- Modernisation de l'éclairage (éclairage à DEL) pour améliorer l'efficacité énergétique
- Mise en œuvre de nouvelles méthodes de nettoyage hivernal des plateformes d'égouttement
- Nouvelle conception des caisses-palettes pour les barils de produits chimiques afin de réduire les risques de déversement pendant le transfert
- Amélioration des options de recyclage des attaches de plastique

Incidents environnementaux

Stella-Jones travaille avec diligence pour prévenir tout incident environnemental. Bien que ce soit notre ambition absolue, trois déversements à déclaration obligatoire se sont produits en 2021. Ils ont toutefois été immédiatement maîtrisés et tous les matériaux contaminés ont été correctement éliminés. Un déversement s'est produit pendant des activités de traitement du bois, et les deux autres consistaient en des fuites de fluide hydraulique provenant d'équipement mobile sur place et d'un camion appartenant à un tiers. Tous les incidents ont fait l'objet d'une enquête minutieuse, des mesures correctives ont été déployées et les autorités de réglementation n'ont pris aucune autre mesure.

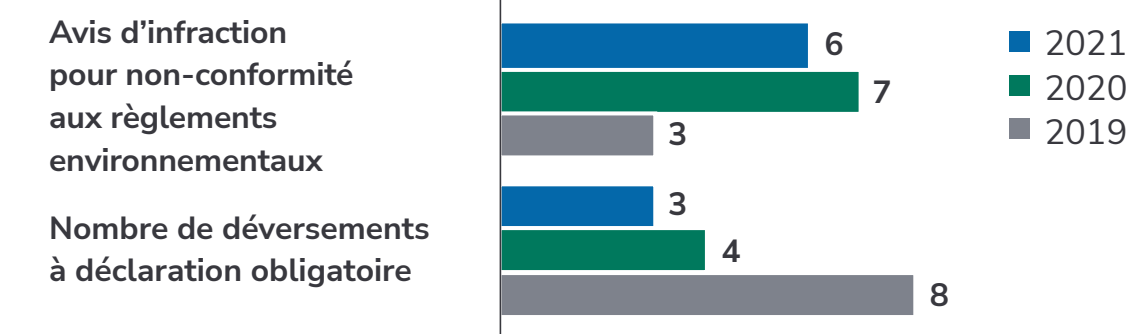
En 2021, Stella-Jones a également reçu six avis d'infraction pour non-conformité environnementale. Trois de ces avis d'infraction portaient sur le stockage de déchets dangereux, un à la documentation relative au plan de prévention de la pollution occasionnée par les eaux pluviales, et les deux autres étaient liés à des enjeux de qualité de l'air. Bien qu'il n'y ait eu qu'une modeste amélioration de notre conformité réglementaire par rapport à 2020, la diminution des infractions consignées sur douze mois témoigne de l'engagement de Stella-Jones à améliorer son résultat à cet égard.

Pour éviter que ces infractions ne se reproduisent, nous enquêtons sur tous les incidents environnementaux et les cas de non-conformité immédiatement après qu'ils sont survenus afin de prendre les mesures correctives et préventives qui s'imposent. Nous communiquons ensuite aux autorités de réglementation le résultat des mesures appliquées conformément à la réglementation pertinente.

Assainissement du sol

Notre participation à des programmes volontaires d'assainissement du sol fait partie de notre engagement à agir en tant que gardiens de l'environnement dans nos collectivités locales. L'assainissement et le réaménagement de sites précédemment contaminés contribuent à revigorer les collectivités et à améliorer la santé et la sécurité publiques. Dans la plupart des sites où l'assainissement du sol est nécessaire, la contamination est survenue avant l'acquisition par Stella-Jones, et nous entreprenons l'assainissement de manière volontaire. En 2021, nous avons consacré plus de 1,6 million de dollars à des programmes d'assainissement du sol dans le cadre de notre engagement à améliorer les résultats environnementaux.

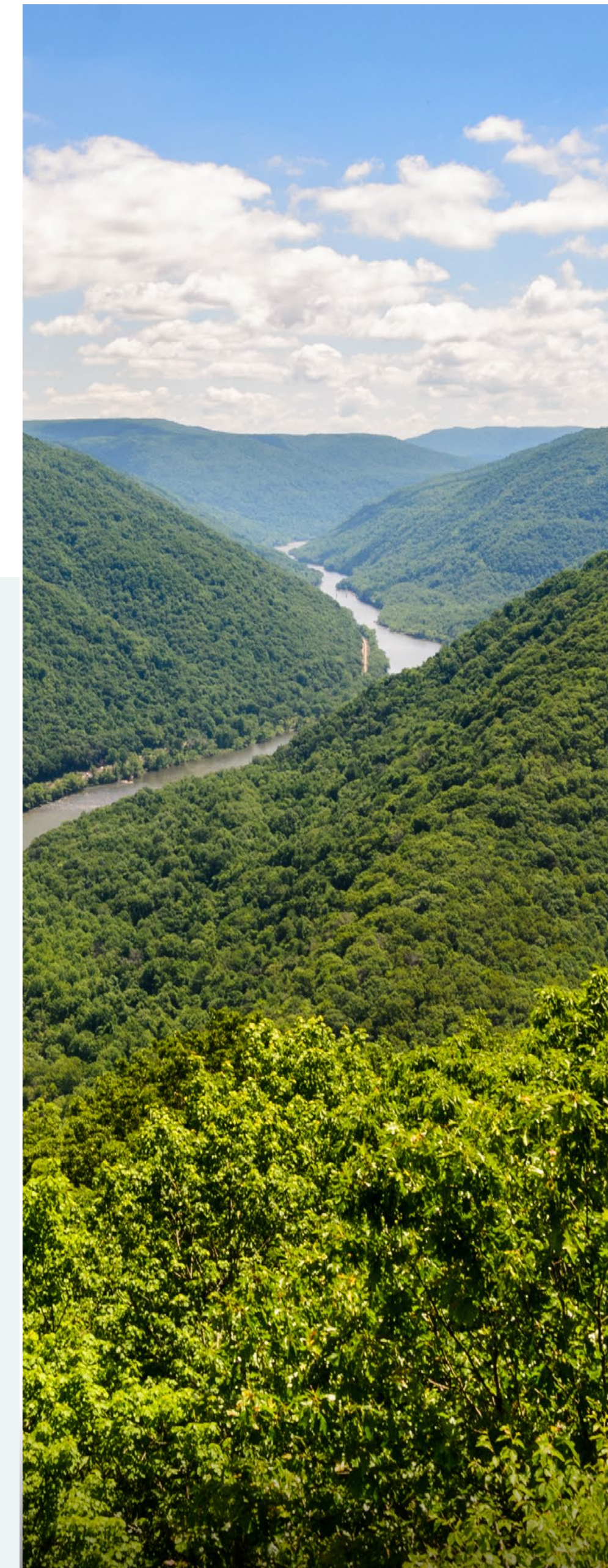
CONFORMITÉ ENVIRONNEMENTALE



Fait saillant

Projet volontaire d'assainissement du sol en Virginie-Occidentale

En 2021, le projet volontaire d'assainissement du site de Stella-Jones à Spencer, en Virginie-Occidentale, s'est achevé alors que le projet est passé à l'étape de la surveillance. Le projet, qui a duré plus de trois ans et coûté plus de 5,2 millions de dollars, a permis d'assainir un terrain qui avait été contaminé avant l'acquisition par Stella-Jones de l'ancienne installation de traitement du bois. Dans le cadre du programme d'assainissement, il a fallu enlever et éliminer plus de 25 000 tonnes de sol contaminé. Le site fait l'objet d'inspections semestrielles dans le cadre de nos obligations continues.





QUALITÉ DE L'AIR

Notre processus de production implique le traitement du bois et entraîne des émissions atmosphériques qui comprennent des oxydes d'azote (NO_x), des oxydes de soufre (SO_x) et des composés organiques volatils (COV). Nous reconnaissons l'importance de limiter l'impact des émissions atmosphériques et de maintenir des conditions environnementales sûres pour nos employés et les collectivités où nous exerçons nos activités.

Dans le cadre des exigences énoncées dans les permis et la réglementation sur la qualité de l'air, pour assurer leur conformité, nos installations recensent, quantifient toutes les sources d'émissions atmosphériques et les divulguent aux autorités gouvernementales et mettent en œuvre des dispositifs et des processus de contrôle des émissions atmosphériques afin de limiter autant que possible les émissions de polluants atmosphériques. Nous cherchons à maintenir un dialogue ouvert et à collaborer avec nos différentes parties prenantes sur le sujet de la qualité de l'air afin que tout type de préoccupation soit traité de manière efficace et effective.

Nos émissions de SO_x et de NO_x ont diminué en 2021, tant en termes absolus que par pied cube de bois traité produit. Comme ces résultats sont calculés sur la base de la quantité et du type de combustible utilisé sur le site, ils sont directement corrélés aux changements de consommation.



EAU

En tant qu'entreprise, nous sommes conscients de notre dépendance à l'égard de l'eau, une ressource essentielle pour nos processus de traitement à base d'eau.

L'eau est un élément essentiel de nos activités quotidiennes, et, comme trois de nos usines de traitement du bois sont situées dans des régions soumises à d'importants stress hydriques, c'est une ressource que nous surveillons en permanence. Notre personnel ESS s'efforce de réduire les besoins en eau douce dans notre processus de traitement au moyen de la récupération et de la réutilisation, ainsi que par l'utilisation des eaux pluviales lorsque cela est possible. En plus d'être nécessaire au traitement de nos produits, l'eau est également utilisée pour le contrôle des poussières et des émissions ainsi que pour le chauffage à la vapeur et le refroidissement.

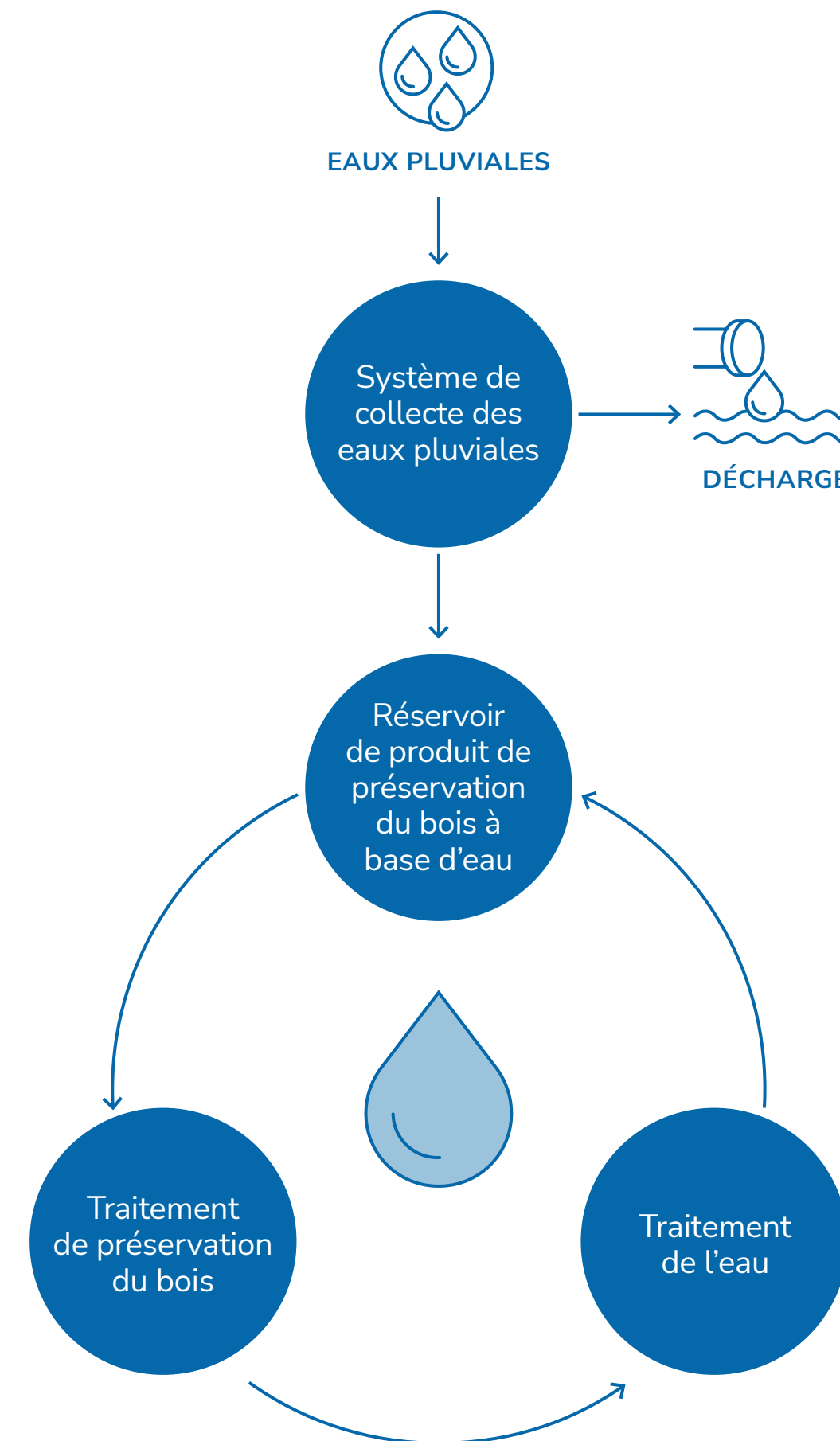
Gestion des eaux usées

L'objectif principal de la gestion des eaux usées à Stella-Jones est de récupérer et de réutiliser autant d'eau que possible. L'eau provenant du processus de traitement est recyclée, ce qui signifie qu'elle est récupérée et retournée dans le même processus avant toute évaporation ou déviation. En outre, nous utilisons les eaux pluviales pour les processus de traitement dans nos installations, quand cela est possible. Les eaux pluviales sont régies par des autorisations et nécessitent la tenue d'inspections et de tests de qualité et de contaminants. Dans le cadre de notre stratégie de gestion des eaux usées, l'eau utilisée dans le cadre des activités d'exploitation ou provenant des précipitations et des activités de nettoyage est traitée et débarrassée des possibles résidus de produits de préservation du bois et autres contaminants avant d'être rejetée dans l'environnement conformément au permis requis ou réutilisée dans d'autres activités organisationnelles.

Risques liés à l'eau

Comme trois usines de traitement du bois sont situées dans des régions soumises à des stress hydriques, il est essentiel de maintenir une compréhension des risques liés à l'eau au niveau des installations. Nous repérons les activités situées dans des régions soumises à des stress hydriques à l'aide de l'outil Aqueduct Water Risk Atlas du World Resources Institute (WRI). Afin de réduire l'empreinte sur l'eau des installations qui utilisent des produits de préservation hydrosolubles et qui sont situées dans des régions soumises à un stress hydrique de base, nous cherchons des façons de réutiliser les eaux de ruissellement dans le cadre de nos activités.

PROCESSUS DE GESTION DES EAUX PLUVIALES*



* Illustre les options de réutilisation des eaux pluviales. Le processus peut varier selon les emplacements.



Fait saillant

Modernisation du système d'eaux pluviales

En 2021, notre installation de Dubois, en Pennsylvanie, a terminé la modernisation de son système de gestion des eaux pluviales. La modernisation comprenait l'installation d'une nouvelle zone de ruissellement en béton imperméable pour diriger les eaux pluviales à travers le site, avec huit chaussettes filtrantes à des endroits stratégiques qui aident à réduire l'écoulement des sédiments. Cette installation est l'une des quatre ayant entrepris de moderniser leur système de gestion des eaux pluviales. Notre installation de New Westminster, en Colombie-Britannique, a passé un contrat avec une société de conception et d'ingénierie du traitement de l'eau afin de moderniser son système de traitement des eaux usées actuel pour l'aider à composer avec l'augmentation de la production et d'événements de pluie extrêmes. Nous avons terminé les essais à l'échelle de banc d'essai ainsi que l'évaluation technique qui sera utilisée dans le travail d'ingénierie et de conception. L'usine de traitement des eaux de New Westminster traite actuellement 450 mètres cubes d'eaux pluviales par an pour les utiliser comme eau d'appoint dans le processus de traitement.



GESTION DES DÉCHETS

À Stella-Jones, nous faisons tout notre possible pour réduire ou éliminer les déchets produits par nos activités. Nous avons adopté une approche cohérente à l'égard de la production et de l'élimination des déchets.

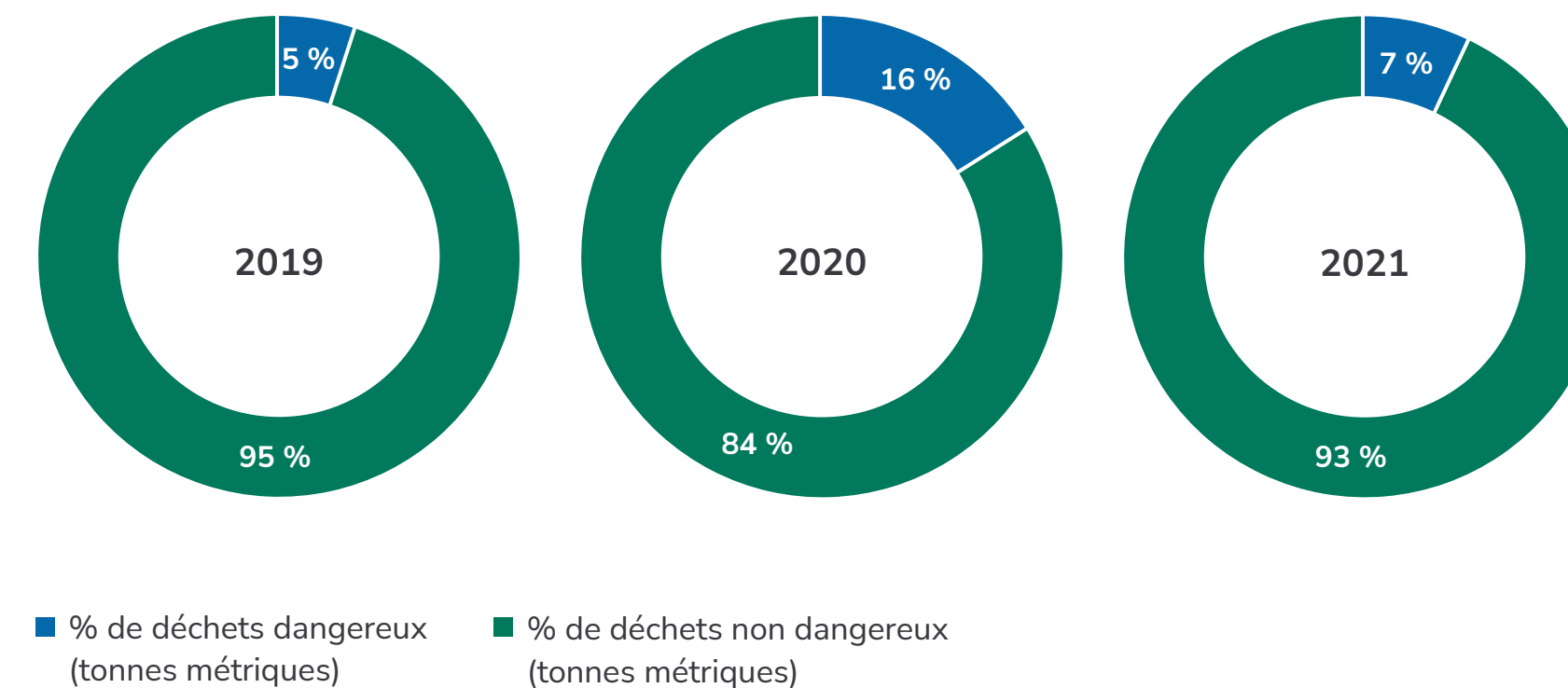
Nous collaborons activement avec nos fournisseurs de services de gestion des déchets pour assurer une élimination sûre et responsable des matières dangereuses, et veillons à ce que le transport, le traitement, le recyclage ou l'élimination soit effectué en bonne et due forme, conformément aux exigences réglementaires. Nos processus de gestion des déchets comprennent l'élimination des produits par récupération d'énergie, incinération, stabilisation ou envoi à la décharge dans des installations autorisées et approuvées par le gouvernement.

En vue de respecter les principes de l'économie circulaire, où les produits sont réutilisés, refabriqués et recyclés, nous cherchons des occasions de valoriser nos sous-produits et de leur trouver de nouvelles utilisations significatives. Nos sous-produits du bois sont utilisés de diverses manières en fonction des options disponibles près de nos installations. Dix emplacements utilisent les sous-produits du bois comme biocarburant dans nos chaudières, générant de la vapeur pour nos procédés de production. Il s'agit d'un processus favorisant une faible intensité en carbone, grâce au carbone séquestré pendant la croissance de l'arbre et au fait qu'aucun gaz de décharge n'est produit. Pour de plus amples renseignements, se reporter à la section Énergie renouvelable. Nous donnons ou vendons également les résidus de bois non traités et les écorces comme paillis pour les projets de jardinage et d'aménagement paysager, la sciure comme litière pour les animaux d'élevage, les granulés de bois pour les centrales de cogénération de biomasse et même aux producteurs de biocharbon.

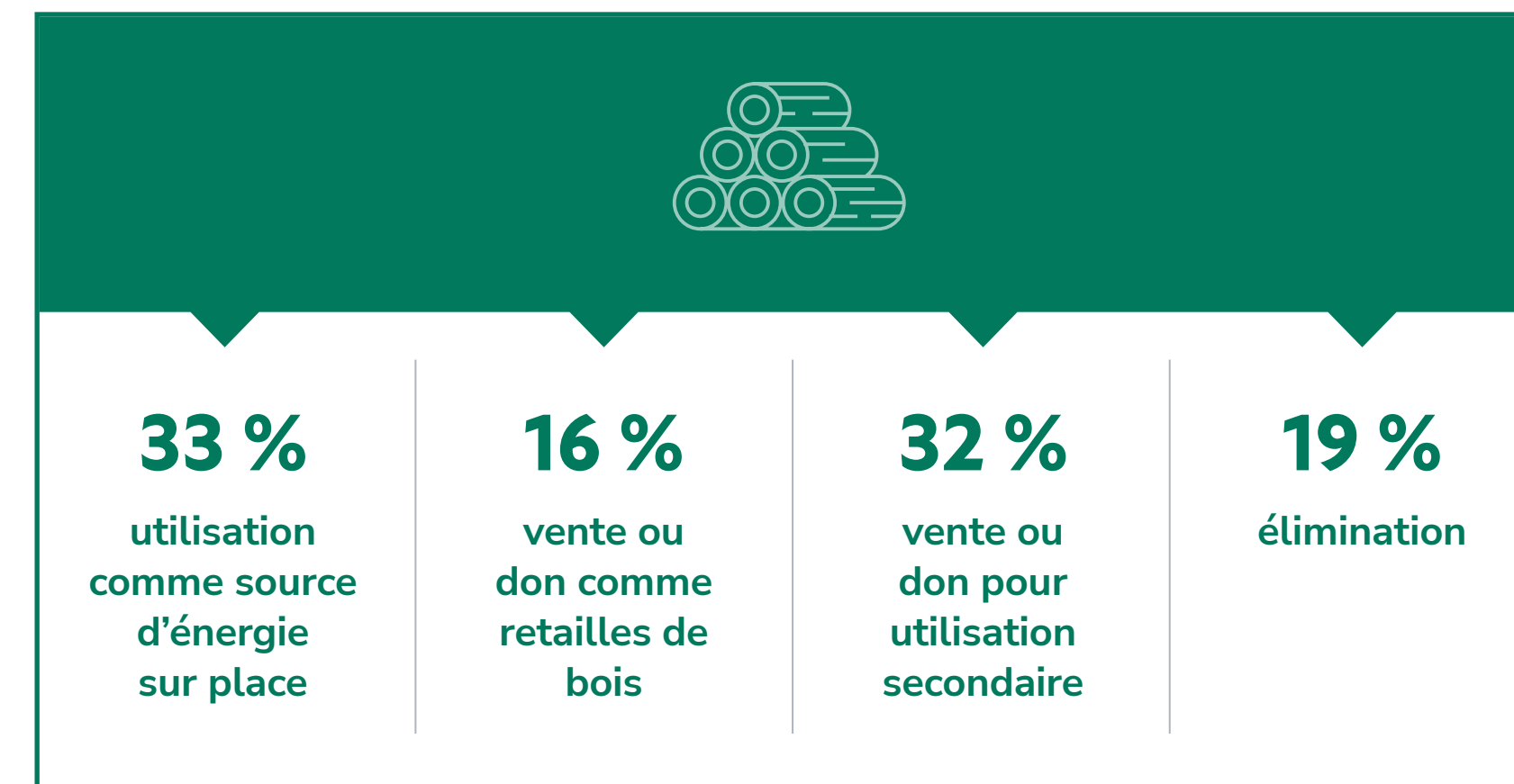
Améliorer la saisie des données

Afin de respecter notre engagement à conserver un ensemble de données exactes et complètes, nous avons l'intention de consigner les quantités de déchets que nous produisons par utilisation finale, y compris la réutilisation et la conversion, et d'en faire le suivi. Il s'agit d'un nouvel ensemble de données que nous continuerons à utiliser pour améliorer le suivi et notre compréhension de nos différents flux de déchets.

PRODUCTION DE DÉCHETS PAR TYPE



LES SOUS-PRODUITS DU BOIS



Ces pourcentages sont par site et non sur les quantités réelles des sous-produits du bois.



Fait saillant

Transformation des sous-produits en piquet d'arpentage

La valorisation des sous-produits du bois de la Société prend de nombreuses formes différentes. Notre usine de Neepawa, au Manitoba, vend des sous-produits de bois non traité à une entreprise locale qui fabrique des piquets d'arpentage pour établir les limites des terrains. Ce n'est qu'un exemple des moyens créatifs dont nous disposons pour trouver des applications utiles en fin de vie pour des matériaux qui, s'ils n'étaient pas utilisés, seraient inutilement intégrés aux flux de déchets.





GÉRANCE DE NOS PRODUITS





ENGAGEMENT

- Chercher des occasions d'accroître le développement durable au sein de notre chaîne de valeur
- Se conformer à l'ensemble des lois et règlements applicables en matière de gestion des forêts

PROGRÈS RÉALISÉS EN 2021

- Nous avons soutenu la mise à niveau en matière de sécurité de trois scieries au moyen de prêts aux petites entreprises et d'engagements d'approvisionnement à long terme
- Nous n'avons recensé aucune violation des lois et règlements applicables dans les 28 000 hectares de terres forestières gérées en Colombie-Britannique

PERSPECTIVES D'AVENIR

- Officialiser notre processus d'engagement lié à la chaîne d'approvisionnement
- Consulter nos parties prenantes concernant la gestion responsable des forêts, en vue d'améliorer les connaissances et de mettre en commun les meilleures pratiques



APPROVISIONNEMENT EN MATIÈRES PREMIÈRES ET CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLE

La fibre de bois est le principal matériau utilisé dans nos produits, c'est pourquoi la gestion durable des forêts est essentielle à nos activités.

Conscients de l'importance de nos pratiques de gestion des forêts pour l'environnement des régions dans lesquelles nous nous approvisionnons en fibres, nous visons à mettre en place des pratiques d'approvisionnement dans l'ensemble de notre chaîne de valeur.

Approvisionnement responsable

À Stella-Jones, nous privilégions l'approvisionnement local dans la mesure du possible afin de soutenir les collectivités dans lesquelles nous exerçons nos activités. Ce modèle nous permet également de répondre aux exigences des clients avec agilité et efficacité. Nous achetons des traverses de chemin de fer auprès de plus de 1 000 scieries, dont 90 % sont situées dans un rayon de 240 kilomètres d'une installation de Stella-Jones. Cette année, nous avons continué la mise en œuvre du Log Inventory Management System (LIMS), programme d'approvisionnement en bois d'œuvre qui est un prérequis pour tout programme futur de gestion des fournisseurs.

Approvisionnement en fibres

En 2021, nous avons connu des difficultés d'approvisionnement en fibres en raison de la forte demande de produits forestiers destinés à la construction et du manque de souplesse de la main-d'œuvre engendré par la pandémie de COVID-19. La possibilité de se procurer des fibres provenant de multiples essences de bois a été touchée directement et indirectement par les politiques locales et fédérales en matière de bois d'œuvre qui convertissent des forêts productives en forêts non aménagées. La récolte du bois provenant d'arbres qui ont atteint leur maturité biologique pour obtenir un rendement constant favorise un stockage maximal du carbone et réduit le risque d'incendie catastrophique lié à l'accumulation de la charge de combustible non gérée. Chaque année, les incendies de forêt font désormais concurrence aux automobiles à titre de sources importantes de GES en Amérique du Nord. Les répercussions des changements climatiques, comme la sécheresse, les incendies de forêt, les insectes nuisibles et les maladies, auront une incidence sur la garantie d'approvisionnement en bois, mais ces répercussions peuvent être atténuées grâce à une politique gouvernementale judicieuse et une gestion responsable des forêts. Nos relations stratégiques avec les fournisseurs contribuent à atténuer les risques pour nos activités, et nos équipes mettent à jour et examinent continuellement nos plans stratégiques d'approvisionnement et de croissance pour l'ensemble des essences de bois et des gammes de produits.

Consultez [l'annexe](#) pour en savoir plus sur les risques liés aux changements climatiques pour nos activités.



Certification de tiers

Nous utilisons un système de certification complexe, tout en nous assurant que tous nos fournisseurs se conforment aux règlements nationaux et locaux applicables, y compris la réglementation environnementale propre à l'industrie qui est axée sur la récolte du bois provenant d'arbres qui ont atteint leur maturité biologique pour obtenir un rendement maximal constant. En 2021, environ 84 % de notre bois d'œuvre à usage résidentiel sur le marché canadien en volume, et 90 % sur le marché américain, a été acheté auprès de sources certifiées par des tiers, notamment le Forest Stewardship Council® (FSC®) ou la Sustainable Forest Initiative® (SFI®).

Profil des fournisseurs

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 privés.

Traverses de chemin de fer, bois d'œuvre à usage résidentiel et produits industriels – Le bois est acheté déjà coupé dans plus d'un millier de scieries en Amérique du Nord, dont bon nombre sont de petites entreprises familiales.

Soutien de nos partenaires d'approvisionnement

En 2021, nous avons consenti des prêts totalisant 5,5 millions de dollars à 30 scieries. Ces prêts sont essentiels au maintien des activités de nos fournisseurs et à l'approvisionnement continu en bois de Stella-Jones. L'octroi de prêts aux petites entreprises fait partie de notre engagement consistant à être un partenaire de la chaîne d'approvisionnement responsable et à étudier, avec nos fournisseurs, les possibilités d'améliorer l'efficacité. Une scierie du nord de l'Alabama a utilisé ce prêt pour moderniser son équipement afin d'accroître la production destinée à Stella-Jones. Une autre scierie du Mississippi a amélioré son embranchement ferroviaire; son bois d'œuvre peut donc maintenant être transporté vers presque n'importe laquelle de nos installations, ce qui permet d'accroître l'approvisionnement auprès de cette scierie. Trois autres scieries ont, chacune de leur côté, installé des empileurs robotisés qui permettent une manipulation beaucoup plus sécuritaire des traverses, un enjeu important pour notre entreprise.



Fait saillant

Tenures forestières en Colombie-Britannique

Nous gérons 28 000 hectares de terres forestières dans quatre régions de la Colombie-Britannique. Chaque année, nous récoltons 135 000 mètres cubes (m³) de bois d'œuvre, ce qui ne représente que 1,6 % des terres que nous gérons. Ces zones gérées sont récoltées selon un plan quinquennal, qui prévoit la plantation d'environ 750 000 arbres par année. Les pratiques de gestion des tenures comprennent la planification, l'aménagement, la récolte, la sylviculture et l'éducation de peuplement. Tous les forestiers qui travaillent sur nos tenures sont des forestiers agréés, ce qui est d'ailleurs une obligation s'appliquant à tous les forestiers qui exercent leurs activités en Colombie-Britannique. Nos plans de gérance des forêts sont conformes à la *Forest and Range Practices Act*.



28 000 hectares
de terres gérées chaque année



1,6 %
des terres récoltées chaque année



750 000
arbres plantés chaque année

« Stella-Jones souhaite remercier ses fournisseurs de leur soutien continu. Leur travail acharné permet de produire les matières premières que nous utilisons pour fabriquer les meilleurs produits de l'industrie. Les relations que nous entretenons avec notre vaste réseau de fournisseurs ont été essentielles à notre réussite tandis que nous travaillons ensemble pour nous adapter à la réalité de l'après-pandémie. Stella-Jones est très fière de travailler avec ses fournisseurs afin de fournir des produits de la plus grande qualité tout en améliorant son efficacité et la sécurité des employés. »

Jason Dallas

Vice-président, approvisionnement, traverses de chemin de fer



GESTION DU CYCLE DE VIE DES PRODUITS

Les forêts jouent un rôle important dans les efforts d'atténuation des changements climatiques. En tant qu'important fabricant de produits de bois traité, nous avons la possibilité de réduire la quantité de carbone dans l'atmosphère en misant sur la gestion durable des forêts, la séquestration du carbone à long terme dans nos produits de bois traité et la gestion améliorée de fin de vie, privilégiant la réutilisation et le recyclage plutôt que l'élimination.

Évaluation du cycle de vie

Les analyses du cycle de vie existantes montrent que l'impact environnemental des produits de bois traité est moindre que celui d'autres produits (poteaux en béton/acier ou traverses de chemin de fer en béton). Selon les calculs de notre outil de séquestration du carbone, conçu en 2020 avec l'aide de consultants externes, notre production de 2021 a permis la séquestration de 2,52 millions de tonnes métriques d'éq. CO₂ dans le cadre de nos processus de traitement du bois.

Nous traitons le bois avec des produits de préservation afin de prolonger la durée de vie de nos produits. En général, ce processus permet une durée de vie de 35 à 60 ans selon l'utilisation, l'essence de bois, le produit de préservation et la zone de service. Ce prolongement de la durée de vie grâce au traitement permet également la séquestration d'une plus grande quantité de carbone pendant le cycle de vie du carbone. Nous cherchons sans cesse des moyens d'accroître la durée de vie des produits, ce qui améliore du même coup l'expérience des consommateurs. Lorsque nos traverses et nos poteaux arrivent à la fin de leur cycle de vie, plusieurs solutions de fin de vie s'offrent aux clients, notamment leur réutilisation pour l'aménagement paysager ou comme biocharbon et biocarburant.

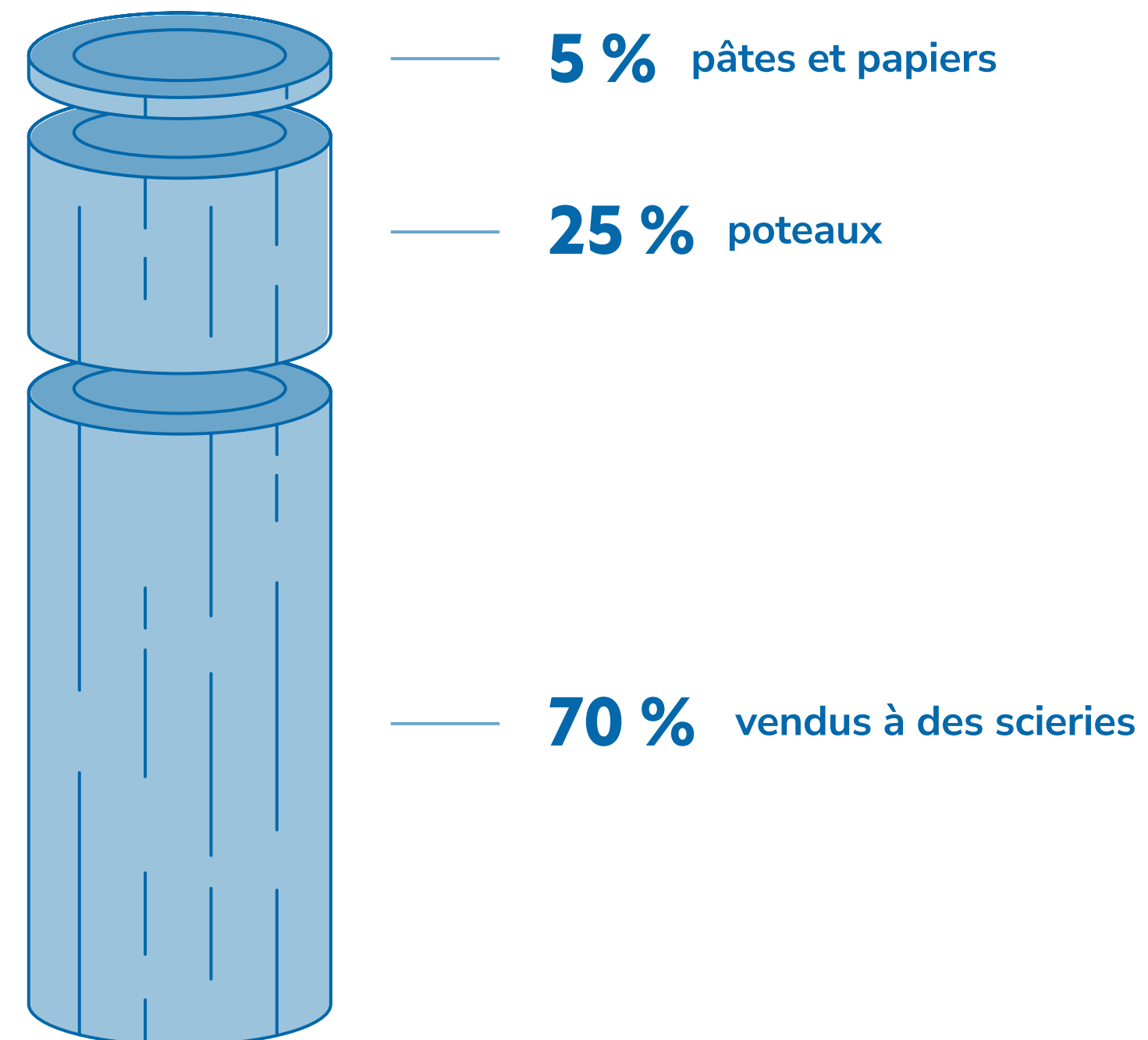


2,52 MILLIONS
de tonnes métriques
d'éq. CO₂ séquestrées en 2021

Utilisation du biodiesel

Le biodiesel est utilisé comme huile de support dans les processus de traitement à base d'huile mis en œuvre dans nos installations. Le biodiesel présente divers avantages dans le cadre de nos processus, comme la gestion des odeurs, un point d'éclair plus élevé et une plus grande capacité dissolutive du produit de préservation. Nos équipes cherchent continuellement des solutions plus durables pour remplacer les huiles et les produits de préservation utilisés dans nos processus.

COMMENT UNE FORÊT GÉRÉE EST UTILISÉE



Fait saillant

Essais non destructeurs

À Stella-Jones, nous avons entrepris des travaux de recherche pour trouver des méthodes non destructrices de surveillance des poteaux de services publics. La nouvelle méthode d'essai évalue les propriétés mécaniques et physiques sans endommager ou modifier le poteau. Grâce à la méthode d'essai par rayonnement induit par électricité, il n'est plus nécessaire de perforer le bois pour faire des analyses; on évite ainsi de compromettre la solidité du poteau ou d'éventuellement le gaspiller. Cette méthode de surveillance des poteaux teste notamment la teneur en humidité, la capacité de charge et l'affaiblissement du traitement, ce qui aide à mieux comprendre la durée de vie des poteaux en service et améliore l'exactitude de la planification de l'entretien et des prévisions de remplacement.





RESPONSABILITÉ À L'ÉGARD DES PRODUITS

Nos processus de traitement du bois et nos produits contribuent directement à la durabilité forestière.

En prolongeant la durée de vie d'un produit, nous contribuons à établir des calendriers de récolte durables et à maximiser l'utilité de nos ressources en bois. Notre système de préservation est optimisé afin que les produits chimiques soient utilisés de façon efficace et qu'ils donnent les meilleurs résultats possibles en matière de qualité et de durabilité des produits.

Produits de préservation

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. Les produits de préservation que nous utilisons dans notre processus de traitement respectent tous les règlements propres 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. À Stella-Jones, nous adoptons une approche fondée sur les risques à l'égard de la gestion des produits chimiques selon les données sur les dangers et les risques propres à chaque produit. Notre programme SHIELD comprend notamment de la formation pour les employés portant sur la manipulation sécuritaire des agents de préservation. Des fiches signalétiques sont fournies à tous nos clients et sont accessibles à tous les travailleurs. Ces renseignements importants concernent la manipulation et l'utilisation appropriées du bois traité 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 Fiches signalétiques de notre site Web.

Assurance de la qualité

Stella-Jones s'emploie à améliorer continuellement les systèmes d'assurance et de gestion de la qualité afin de fournir aux clients des produits qui respectent ou surpassent les exigences ou les normes pertinentes de l'industrie. Un produit de qualité est un produit qui respecte les modalités du contrat de vente et les spécifications applicables. Un produit de qualité doit également être conforme à tous les règlements en vigueur en lien avec la sécurité, les risques pour la santé et la protection de l'environnement. En plus de respecter les exigences minimales relatives à la qualité, les produits doivent aussi être esthétiquement acceptables.

Stella-Jones a pour politique de se conformer pleinement à ces exigences de qualité, et la haute direction de la Société s'engage à consacrer les ressources et les efforts nécessaires pour atteindre ces objectifs.

Toutes les installations de traitement sont soumises à un contrôle de la qualité, réalisé par un tiers ou en interne. On évalue les produits afin de vérifier qu'ils ne comportent aucune déféctuosité et respectent les spécifications et, du point de vue de la rétention du traitement, afin de vérifier les produits chimiques contenus dans le produit fini. Les poteaux destinés aux sociétés de services publics respectent les normes de l'American Wood Protection Association (AWPA) aux États-Unis, et celles de l'Association canadienne de normalisation (CSA) au Canada.



INNOVATION

L'innovation sous-tend les activités et l'objectif d'amélioration continue de Stella-Jones. L'attention soutenue que nous portons à l'innovation nous a permis de réaliser des gains d'efficacité; nous répondons ainsi aux exigences de nos clients avec plus de souplesse, tout en réduisant l'impact environnemental de nos produits.

Produits novateurs

Notre équipe de recherche et de développement cherche continuellement d'autres options de produits de préservation dans le but d'améliorer les retombées environnementales et la qualité des produits. Grâce à notre collaboration avec un fabricant tiers, nous avons ajouté le dichloro-octylisothiazolone (DCOI) à notre gamme de produits de préservation. Premier produit de préservation à base d'huile à être approuvé pour les poteaux en bois depuis plus d'une décennie, le DCOI est appliqué en moins grande quantité et offre au produit la même durabilité que les produits de préservation existants. En 2021, notre installation d'Arlington, dans l'État de Washington, a fait l'essai du nouveau produit de préservation; les clients l'ont accueilli favorablement et se sont montrés globalement satisfaits de la qualité du produit fini.

Poteaux munis d'une enveloppe résistante au feu

La hausse du nombre d'incendies de forêt en Amérique du Nord a fait bondir la demande de protection et de résilience dans les infrastructures d'électricité. En réponse à ce besoin émergent de nos clients des services publics, notre équipe, en 2019, a conçu et mis en marché notre enveloppe de protection de poteaux résistante au feu. Ce produit novateur offre une grande protection contre les dommages causés par le feu. Le développement de notre enveloppe de protection de poteaux résistante au feu s'est avéré fructueux, le produit affichant une croissance des ventes internes dans un contexte où les clients situés dans des régions propices aux incendies de forêt cherchent à renforcer la résilience de leurs infrastructures.

« Notre installation a travaillé sans relâche à la mise à l'essai du DCOI et au perfectionnement du processus de traitement. Nous allons continuer d'agir à titre de ressource pour le reste de l'organisation, en partageant nos apprentissages et en contribuant à assurer le succès du déploiement de cet important nouveau produit. »

Anna Colwell

Directrice d'usine, Arlington, Washington



Innovation en matière de sécurité

En 2021, une machine permettant l'emballage automatisé du bois d'œuvre a été installée à notre installation de Shelburne, en Ontario. Ce système automatisé permet de réaliser l'emballage et le traitement du matériel plus rapidement qu'avec le processus d'emballage manuel qui était en place. L'automatisation d'un processus manuel et répétitif nous a aussi permis d'accroître la sécurité et de diminuer le temps requis pour le post-traitement du produit. Le système améliore également l'uniformité et la stabilité dans l'emballage du bois d'œuvre et permet d'éliminer les agrafes qui étaient utilisées auparavant, ce qui réduit le gaspillage lorsque le client déballe le produit.



Fait saillant

Ébouteuse à traverses à l'installation de Bangor

En 2021, nous avons installé une nouvelle ébouteuse à traverses à notre installation de Bangor, au Wisconsin, qui procure de nombreux avantages :

- Amélioration de la sécurité des employés, qui n'ont plus à réaliser cette tâche risquée
- Hausse de la production grâce à une augmentation de 15 % du nombre de traverses traitées quotidiennement

Notre innovation trouve également écho au sein de la chaîne de valeur : trois fournisseurs ont doté leurs installations d'empileurs robotiques. Cette adoption est le résultat d'une collaboration et d'un dialogue soutenu avec les membres de notre chaîne d'approvisionnement, dans le cadre desquels nous partageons nos progrès en matière d'innovation pour que puissent en profiter nos partenaires et nos clients.





PRINCIPES DE GOUVERNANCE





ENGAGEMENT

- Élargir le mandat du comité ESS du conseil afin d'inclure les risques liés aux facteurs ESG prioritaires
- Intégrer les risques liés aux changements climatiques dans le processus de planification et de prise de décisions de la Société
- Mettre en œuvre une politique relative aux peuples autochtones

PROGRÈS RÉALISÉS EN 2021

- Nous avons mené des entrevues auprès des parties prenantes au sein des membres du conseil, des investisseurs et des experts internes
- Nous avons réalisé une matrice de compétences et une auto-évaluation du conseil afin de cibler les principales compétences, connaissances et sphères d'expertise requises
- Nous avons conçu le plan de continuité des activités à l'échelle des installations, qui complète le processus de gestion des risques d'entreprise (GRE) et de planification de la continuité des activités pour le groupe
- Nous avons élargi les catégories de risques liés aux facteurs ESG dans le processus annuel de GRE; le rapport annuel sur les risques est examiné par le conseil
- Nous avons amorcé des travaux de recherche en vue de l'élaboration d'une politique relative aux peuples autochtones

PERSPECTIVES D'AVENIR

- Améliorer notre compréhension des priorités ESG de nos parties prenantes au moyen d'une évaluation exhaustive de l'importance relative
- Poursuivre le perfectionnement des membres du conseil sur les facteurs ESG
- Adopter officiellement et publier une politique relative aux peuples autochtones, appuyée par l'éducation des membres de la haute direction et la sensibilisation à l'échelle de la Société afin de prendre les mesures préliminaires d'exécution stratégique conformément à cette politique
- Conformément aux recommandations du TCFD :
 - Continuer la mise en œuvre du plan de continuité des activités à l'échelle des installations, en y incluant les risques physiques associés aux scénarios liés aux changements climatiques
 - Officialiser l'inclusion des risques de transition liés aux changements climatiques dans nos processus de planification et de prise de décisions stratégiques



GOVERNANCE D'ENTREPRISE

Le maintien d'une gouvernance d'entreprise solide est un principe fondamental de Stella-Jones. Selon nous, une assise de gouvernance est essentielle pour l'atteinte de nos objectifs de développement durable à long terme.

Le conseil

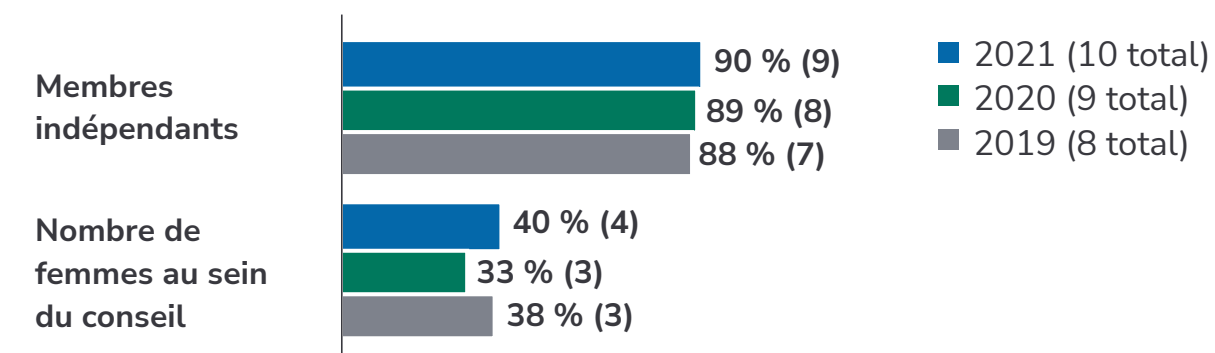
Le conseil est responsable du suivi, de l'évaluation et de la contribution à la direction stratégique et opérationnelle de la Société. Il se réunit à cinq reprises au cours de l'exercice afin d'approuver les états financiers et les éléments budgétaires et plus souvent pour régler des questions importantes soulevées au cours de l'exercice, le cas échéant. Le mandat de notre conseil est révisé chaque année et est mis à jour au besoin. Le mandat énonce les principales responsabilités du conseil, notamment adopter un plan stratégique, déceler les principaux risques, planifier la relève, surveiller les contrôles internes, élaborer une politique de communication de l'information et assurer l'intégrité du président et chef de la direction. Un conseil d'administration indépendant est essentiel pour assurer une surveillance efficace de la direction, c'est pourquoi neuf des dix membres du conseil sont indépendants de la direction. Les membres indépendants se réunissent sans la présence de la direction à chaque réunion régulière du conseil. Quatre comités appuient le conseil en présentant d'autres points de vue sur de nombreuses questions :

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

Renouvellement du conseil

Notre philosophie consiste à continuellement enrichir la qualité du conseil en créant un équilibre entre les avantages des idées et perspectives nouvelles des nouveaux administrateurs et les connaissances approfondies du secteur d'activité que les membres chevronnés de longue date ont acquises en siégeant au conseil. Par conséquent, 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. En 2021, nous avons appliqué la politique limitant les années de service à 15 ans et, par conséquent, un membre de longue date n'a pas présenté sa candidature lors de l'assemblée des actionnaires tenue en mai 2022, ce qui a permis la nomination d'un nouveau membre, apportant un vent d'idées et de perspectives nouvelles au sein du conseil.

STRUCTURE DE GOUVERNANCE



Fait saillant

Évaluation de la matrice de compétences du conseil

En 2021, dans le cadre d'un examen approfondi de la composition du conseil, nous avons élaboré une matrice de compétences et une auto-évaluation à l'égard du conseil afin de relever et de définir les principales compétences, connaissances et sphères d'expertise requises. Cet exercice nous a permis de broser un tableau complet des compétences uniques et diversifiées des membres de notre conseil, ainsi que des connaissances et compétences qui pourraient être déficientes, de sorte que nous puissions mieux répondre à nos besoins lorsque nous serons à la recherche de candidats futurs.

« Une gouvernance d'entreprise solide et bien ancrée fait naître la confiance. Les employés font confiance à leurs gestionnaires lorsque ces derniers font continuellement preuve d'intégrité, et nos investisseurs nous font confiance lorsqu'ils savent que nous présentons nos résultats de façon transparente et honnête. Nous avons tous un meilleur rendement lorsque nous avons confiance les uns envers les autres. »

Marla Eichenbaum

Vice-présidente, conseillère juridique et secrétaire



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 et de ceux qui travaillent pour notre compte.

Le code s'applique aux employés de tous les échelons et énonce les principes de base devant régir la façon dont tous les employés doivent se comporter en affaires et dans le cadre de leurs relations avec leurs collègues, les clients, les concurrents, les associés d'affaires et les autorités de réglementation. Il intègre des politiques anticouverture et anticorruption qui renforcent la culture d'intégrité de la Société dans l'ensemble de ses rangs. Le code est remis à tous les nouveaux employés et est diffusé chaque trimestre, en plus d'être affiché à chaque installation.

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 à l'inconduite. C'est pourquoi nous proposons, au moyen 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 des représailles ou de l'intimidation. La politique en matière de dénonciation est diffusée chaque trimestre et est remise à tous les nouveaux employés, en plus d'être affichée à chaque installation.

Pour en savoir davantage sur les diverses politiques d'entreprise, consultez [la section Gouvernance d'entreprise de notre site Web](#).



GOUVERNANCE DES RISQUES LIÉS AUX FACTEURS ESG

La responsabilité et l'obligation de rendre compte des risques sont intégrées à tous les niveaux de notre organisation, car nous nous efforçons d'intégrer la gestion des risques dans nos processus de prise de décisions et dans notre stratégie. Nous devons impérativement continuer d'améliorer l'uniformité de la culture de risque dans l'ensemble de l'entreprise.

En 2020, le mandat du comité ESS a été élargi afin d'inclure toutes les questions à l'égard des facteurs ESG. En 2021, nous avons mené des entrevues auprès des parties prenantes au sein des membres du conseil, des investisseurs et des experts internes afin de faire progresser notre connaissance des priorités des parties prenantes. À plus long terme, nous continuerons d'approfondir notre compréhension des priorités ESG de nos parties prenantes en réalisant régulièrement des évaluations de l'importance relative.

Planification de la continuité des activités

Cette année, nous avons mis l'accent sur la mise en œuvre de contrôles à l'égard des risques prioritaires et avons conçu un processus officiel de planification de la continuité des activités. Nous continuerons d'officialiser nos processus de planification de la continuité des activités à l'échelle des installations, de manière à répondre aux considérations qui sont propres à chacune d'elles. Cette année, nous avons aussi déterminé que les autoclaves et les chaudières étaient essentiels aux activités. C'est dans cette optique que nous avons formalisé le programme de tests d'intégrité à l'égard des autoclaves, qui est en cours de déploiement dans les installations. Les tests d'intégrité constituent une meilleure pratique qui permet de déterminer les réparations requises, d'assurer une fiabilité soutenue pour nos clients et de protéger nos employés en cas de défaillance pendant le traitement. À plus long terme, nous travaillons à la mise en place de plans d'urgence pour tout l'équipement essentiel, ce qui comprend des solutions temporaires et des plans de remise en état ou de remplacement. Nous avons également pu identifier et prendre en compte les défis particuliers liés à la chaîne d'approvisionnement qui se sont posés cette année, comme le prolongement des délais de livraison, afin de s'assurer que des plans d'atténuation étaient mis en place pour empêcher toute interruption de la production.

Les plans de continuité des activités à l'échelle des installations prenaient également en compte les risques physiques découlant des changements climatiques, tels que les dangers associés aux changements météorologiques. On veut ainsi améliorer la planification des mesures d'urgence et la résilience des immobilisations existantes, et créer des plans d'amélioration des immobilisations afin d'aider à atténuer les risques liés aux changements climatiques.



Gestion des risques

La gestion des risques est supervisée par notre conseil, les comités du conseil et le comité de gestion des risques d'entreprise (CGRE) dans le but de définir et d'atténuer les principaux risques pour nos activités, y compris les risques liés aux facteurs ESG. Le CGRE est un comité qui ne relève pas du conseil et qui est composé principalement de membres de la haute direction. Notre registre des risques à l'échelle de la Société est divisé en catégories, et les responsables de la gestion des risques élaborent des plans d'atténuation et des contrôles. Chaque risque peut être rattaché à un objectif stratégique, de façon à expliquer ses répercussions potentielles sur l'exécution de la stratégie globale. Nous évaluons les risques en fonction de leurs répercussions potentielles sur la performance ESG et nous les classons par ordre de priorité selon la gravité et la probabilité des répercussions.

Cybersécurité et confidentialité des données

À Stella-Jones, nous comprenons l'importance de la cybersécurité pour protéger nos systèmes et nos informations sensibles contre la perte ou le vol, ainsi que pour protéger les données personnelles. En 2021, nous avons chargé un tiers de procéder à une évaluation de la maturité de l'organisation en matière de cybersécurité et avons élargi le mandat du comité d'audit du conseil d'administration afin d'inclure la surveillance des initiatives relatives à la sécurité des technologies de l'information (TI). Nous avons également créé un comité sur la sécurité des TI à l'échelon de la direction chargé d'examiner, de favoriser et d'approuver le programme de sécurité des TI. Une formation sur la cybersécurité est offerte aux employés; elle porte sur la sécurité de l'information, l'hameçonnage, les contrôles des accès et les processus de signalement des incidents. Cette formation est obligatoire pour l'ensemble des employés et les consultants indépendants.



Fait saillant

Gouvernance accrue relativement aux facteurs ESG et aux communications

En 2021, notre président et chef de la direction a approuvé le poste de premier directeur, ESG, chargé de surveiller la stratégie ESG. Ce nouveau poste, dont le rôle est de surveiller tous les risques et les occasions liés aux facteurs ESG qui se présentent à l'entreprise, témoigne de l'attention accrue que nous portons à l'harmonisation de nos activités avec nos valeurs axées sur les facteurs ESG. Nous avons également approuvé un poste de directeur des communications d'entreprise, dont le rôle est d'améliorer notre stratégie de communication interne et externe en place entourant l'ensemble des parties prenantes.



PEUPLES AUTOCHTONES

L'engagement à l'égard des peuples autochtones et la compréhension culturelle accrue de la direction et des décideurs sous-tendent la mission de Stella-Jones, qui consiste à être une entreprise socialement responsable et à établir une relation harmonieuse en partageant les valeurs de diversité, de développement durable et de respect envers les ressources naturelles.

Politique relative aux peuples autochtones

Nous nous sommes engagés à élaborer une politique officielle relative aux peuples autochtones qui reflète nos valeurs, soit la promotion de la compréhension culturelle, la prise de décisions collaborative et l'engagement envers la nature. Notre équipe de direction a commencé à effectuer des recherches d'informations générales et des apprentissages culturels, qui se veulent des mesures préliminaires visant à appuyer l'engagement de Stella-Jones envers les peuples autochtones. Nous valorisons et reconnaissons les droits garantis par la Constitution et les traités des peuples autochtones, notamment les principes énoncés dans la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones (DNUDPA) et le rapport Commission de vérité et réconciliation du Canada : Appels à l'action. Notre politique relative aux peuples autochtones a pour but d'intégrer ces principes afin que notre engagement soit adapté à la culture et significatif.



Fait saillant

Engagement envers les peuples autochtones en Colombie-Britannique

En Colombie-Britannique, au Canada, nous exerçons nos activités à proximité ou à l'intérieur des territoires de peuples autochtones. Nos équipes de foresterie consultent de nombreuses collectivités autochtones au moment de la conception et de la mise en œuvre de nos plans de gérance des forêts. Les propriétaires terriens traditionnels étant profondément attachés à la terre et aux cours d'eau, cet engagement et ce processus de consultation sont donc essentiels. Notre engagement comprend également des mesures de soutien sous forme de dons octroyés aux collectivités autochtones et aux initiatives culturelles de la région.

À long terme, nous sommes déterminés à prendre des mesures importantes afin d'améliorer notre engagement envers les peuples autochtones et nos relations avec eux.





PERFORMANCE ÉCONOMIQUE

Chef de file dans l'industrie du traitement du bois, Stella-Jones génère beaucoup de valeur, qui est distribuée aux parties prenantes, y compris les collectivités locales par l'intermédiaire de l'approvisionnement.

En 2021, nous avons affiché un chiffre d'affaires de 2,75 milliards de dollars et avons enregistré une hausse des ventes pour une 21^e année consécutive. Grâce à nos solides flux de trésorerie, nous avons pu financer les investissements dans nos activités et faire croître les dividendes pour une 17^e année consécutive. Étant donné la nature de notre industrie, nous avons une occasion unique de soutenir les collectivités dans le cadre de nos activités. En 2021, 90 % de nos produits provenaient de scieries locales. Nous avons consenti des prêts aux petites entreprises à 30 scieries locales afin de faciliter les investissements dans le bois d'œuvre ou la mise à niveau des installations, ce qui permettra en retour d'accroître l'efficacité et le volume de production au sein de notre industrie.

La valeur économique directe générée et distribuée de Stella-Jones pour la période de présentation, selon la méthode de la comptabilité d'exercice, comprenant, selon le cas, le chiffre d'affaires, les frais d'exploitation, les salaires et avantages sociaux des employés et les paiements aux bailleurs de fonds, est indiquée dans le rapport annuel de la Société.



Fait saillant

Imprévisibilité de la chaîne d'approvisionnement

En 2021, l'imprévisibilité de la chaîne d'approvisionnement et la hausse exceptionnelle des prix sur le marché du bois d'œuvre a causé des difficultés dans l'ensemble de l'industrie. Grâce à nos fondements durables et à la résilience de notre modèle économique, nous avons surmonté ces difficultés en maintenant une situation économique saine et en demeurant fidèles à nos valeurs axées sur le développement durable et la responsabilité de l'entreprise.





ANNEXE





ANNEXE I

ACRONYMES

ACRONYME	DÉFINITION
AWPA	American Wood Protection Association
CCB	Conseil canadien du bois
CDC	Centres pour le contrôle et la prévention des maladies
CDP	Carbon Disclosure Project (auparavant Climate Disclosure Project)
COV	Composés organiques volatils
CSA	Association canadienne de normalisation
DCOI	Dichloro-octylisothiazolone
DNUDPA	Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones
Éq. CO ₂	Équivalent dioxyde de carbone
ESG	Environnemental, social et de gouvernance
ESS	Environnement, santé et sécurité
FSC®	Forest Stewardship Council®
GES	Gaz à effet de serre
GRE	Gestion du risque d'entreprise
GRI	Global Reporting Initiative
JSO	Formulaire d'orientation sur le chantier
LIMS	Log Inventory Management System

ACRONYME	DÉFINITION
MWh	Mégawattheure
NSA	Non suivi auparavant
NO _x	Oxydes d'azote
OSHA	Occupational Safety and Health Administration
pi ³	Pieds cubes
RH	Ressources humaines
SASB	Sustainability Accounting Standards Board
SFI®	Sustainable Forest Initiative®
SHIELD	Programme <i>Safety Health Improved Environment Leading our Decisions</i>
SIRH	Système de l'information des ressources humaines
SO _x	Oxydes de soufre
Taux DART	Journées d'absence, d'activité restreinte ou de transfert d'emploi
TCFD	Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques
TI	Technologies de l'information
TRR	Taux des incidents enregistrables
WRI	World Resources Institute



ANNEXE II

DONNÉES SUR LA PERFORMANCE¹

DONNÉES SUR LA PERFORMANCE ENVIRONNEMENTALE				
	Unité	2021	2020	2019
Données opérationnelles				
Chiffre d'affaires	millions de dollars	2 750	2 551	2 189
Production de bois traité	1 000 pi ³	102 931	108 335	100 562
Énergie et émissions de GES				
Consommation d'énergie ²	MWh	568 240	727 636	571 228
Énergie directe	MWh	479 346	641 586	488 398
Énergie indirecte	MWh	88 894	86 050	82 830
Intensité de l'énergie selon la production	MWh/1 000 pi ³	5,5	6,7	5,7
Intensité de l'énergie selon le chiffre d'affaires	MWh/millions de dollars de revenus	206,6	285,2	261,0
Émissions de GES (champs d'application 1 et 2) ³	Tonnes métriques éq. CO ₂	121 534	146 447	124 948
Émissions de GES (champ d'application 1)	Tonnes métriques éq. CO ₂	95 886	118 529	99 719
Émissions de GES (champ d'application 2)	Tonnes métriques éq. CO ₂	25 648	27 918	25 229
Intensité des émissions de GES selon le chiffre d'affaires	Tonnes métriques éq. CO ₂ /millions de dollars de revenus	44,2	57,4	57,1
Intensité des GES selon la production	Tonnes métriques éq. CO ₂ /1 000 pi ³	1,2	1,4	1,2

	Unité	2021	2020	2019
Émissions atmosphériques⁴				
Émissions de SO _x	Tonnes métriques	68	102	90
Intensité des émissions de SO _x selon la production	Tonnes métriques/ 1 000 pi ³	0,0007	0,001	0,0009
Émissions de NO _x	Tonnes métriques	106	125	101
Intensité des émissions de NO _x selon la production	Tonnes métriques/ 1 000 pi ³	0,001	0,001	0,001
Approvisionnement en matières premières et chaîne d'approvisionnement responsable				
Hectares de forêt gérée de manière durable en Colombie-Britannique	Hectares (ha)	28 000	NSA	NSA
Bois d'œuvre résidentiel acheté de sources certifiées aux États-Unis	% de bois d'œuvre acheté aux États-Unis	90	NSA	NSA
Bois d'œuvre résidentiel acheté de sources certifiées au Canada	% de bois d'œuvre acheté au Canada	84	NSA	NSA
Fournisseurs de traverses de chemin de fer provenant de collectivités locales	% du nombre total de fournisseurs de traverses	90	NSA	NSA
Empreinte aquatique des installations prioritaires⁴				
Eloy, Arizona	Gallons	1 310 000	1 460 000	1 272 000
Carseland, Alberta	Gallons	853 011 ⁵	1 395 581 ⁶	967 580
Whitmire, Caroline du Sud	Gallons	3 947 915	4 287 678	3 605 021

¹ Les totaux présentés dans ces données étant arrondis, leur somme pourrait ne pas correspondre à 100 %.

² 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.

³ Émissions des champs d'application 1 et 2 provenant de sources d'énergie directe et indirecte.

⁴ Installations utilisant des produits de préservation hydrosolubles situées dans des régions soumises à un stress hydrique de base.

⁵ L'écart par rapport à 2020-2021 s'explique par un gain d'efficacité lié à l'accroissement de la production.

⁶ Retraitement : le chiffre de 2020, qui correspondait à des litres, a été incorrectement inscrit en gallons.

ANNEXE II – DONNÉES SUR LA PERFORMANCE¹

DONNÉES SUR LA PERFORMANCE ENVIRONNEMENTALE				
	Unité	2021	2020	2019
Gestion de l'eau				
Installations s'approvisionnant à même les systèmes d'aqueduc publics	%	55	52	NSA
Installations puisant l'eau dans des puits	%	20	18	NSA
Installations utilisant à la fois l'eau de ruissellement et l'eau provenant de systèmes d'aqueduc ou de puits	%	25	30	NSA
Total de l'eau consommée	Gallons	108 374 718	NSA	NSA
Total de l'eau consommée provenant de sources municipales	Gallons	77 672 230	NSA	NSA
Eau provenant de sources municipales	%	72	NSA	NSA
Total de l'eau consommée provenant de sources sur place	Gallons	30 604 404	NSA	NSA
Eau provenant de sources sur place ⁷	%	28	NSA	NSA
Gestion des déchets				
Total des déchets produits ⁸	Tonnes métriques	11 673	10 949	32 694
Poids total des déchets dangereux	Tonnes métriques	839	1 794	1 686
Poids total des déchets non dangereux	Tonnes métriques	10 834	9 155	31 008
Déchets envoyés aux sites d'enfouissement	Tonnes métriques	6 258	9 391	15 016
Intensité des déchets selon le chiffre d'affaires	Tonnes métriques/ millions de dollars de revenus	4,2	4,3	14,9
Intensité des déchets selon la production	Tonnes métriques/ 1 000 pi ³	0,1	0,1	0,3
Conformité en matière d'environnement				
Déversements à déclarer	Nombre	3	4	8
Avis d'infraction pour non-conformité aux règlements environnementaux	Nombre	6	7	3

DONNÉES SUR LA PERFORMANCE SOCIALE					
	Unité	2021	2020	2019	
Main-d'œuvre					
Nombre total d'employés	Nombre	2 402	2 253	2 186	
Femmes	Nombre	383	366	354	
	%	16	16	16	
Hommes	Nombre	2 019	1 887	1 841	
	%	84	84	84	
Employés syndiqués ⁹	Nombre	416	404	392	
	%	17	18	18	
Diversité de genre selon le groupe d'employés et l'âge					
Employés salariés à l'heure	Hommes	Moins de 30 ans	297	287	NSA
		De 30 à 50 ans	714	673	NSA
		Plus de 50 ans	560	516	NSA
	Femmes	Moins de 30 ans	29	29	NSA
		De 30 à 50 ans	73	76	NSA
		Plus de 50 ans	79	68	NSA
Employés salariés (à l'exclusion des membres de la haute direction)	Hommes	Moins de 30 ans	25	19	NSA
		De 30 à 50 ans	209	187	NSA
		Plus de 50 ans	196	183	NSA
	Femmes	Moins de 30 ans	13	15	NSA
		De 30 à 50 ans	107	91	NSA
		Plus de 50 ans	80	84	NSA

⁷ Les sources sur place comprennent les puits, les bassins, les eaux pluviales ou les eaux de ruissellement récupérées.⁸ Le total des déchets produits correspond à la somme des déchets dangereux et non dangereux produits dans le cadre des activités de Stella-Jones.⁹ Les données sur la main-d'œuvre syndiquée ne sont applicables que dans les régions où il existe un environnement syndiqué.

ANNEXE II – DONNÉES SUR LA PERFORMANCE¹

DONNÉES SUR LA PERFORMANCE SOCIALE					
	Unité		2021	2020	2019
Employés salariés (membres de la haute direction)	Hommes	Moins de 30 ans	0	0	NSA
		De 30 à 50 ans	4	6	NSA
		Plus de 50 ans	14	17	NSA
	Femmes	Moins de 30 ans	0	0	NSA
		De 30 à 50 ans	0	0	NSA
		Plus de 50 ans	2	2	NSA
Ventilation des employés aux États-Unis					
Asiatiques	%		0,5	NSA	NSA
Noirs	%		13,1	NSA	NSA
Latino-américains	%		5,4	NSA	NSA
Autochtones des Amériques	%		1,4	NSA	NSA
Hawaïens	%		0,4	NSA	NSA
Appartenance à deux groupes ou plus	%		2,5	NSA	NSA
Blancs	%		76,7	NSA	NSA
Vétérans	%		4,5	NSA	NSA
Personnes handicapées	%		8,4	NSA	NSA
Nouvelles recrues et rotation					
Nouvelles recrues	Nombre		713	480	494
	%		30	21	23
Rotation	Nombre		563	412	415
	%		23	18	19

	Unité	2021	2020	2019
Rotation selon les années d'ancienneté au sein de l'entreprise et le type de contrat				
Moins de 90 jours	Nombre	148	74	92
	%	26	18	22
De 91 jours à 12 mois	Nombre	138	93	80
	%	25	23	19
De 1 an à 2 ans	Nombre	69	70	60
	%	12	17	14
De 2 à 5 ans	Nombre	91	76	67
	%	16	18	16
Plus de 5 ans	Nombre	117	99	116
	%	21	24	28
Employés salariés	Nombre	93	53	50
	%	17	13	12
Employés salariés à l'heure syndiqués	Nombre	98	77	45
	%	17	19	11
Employés salariés à l'heure non syndiqués	Nombre	372	282	320
	%	66	68	77

ANNEXE II – DONNÉES SUR LA PERFORMANCE¹

DONNÉES SUR LA PERFORMANCE SOCIALE				
	Unité	2021	2020	2019
Santé, sécurité et bien-être				
Employés				
Incidents mortels	Nombre	0	0	0
Cas DART ¹⁰	Nombre	81	70	63
Taux de fréquence des cas DART	Blessures/200 000 heures travaillées	3,3	3,1	3,7
Sous-traitants¹¹				
Incidents mortels	Nombre	1	0	NSA
Incidents avec perte de temps	Nombre	17	5	3

DONNÉES SUR LA PERFORMANCE EN MATIÈRE DE GOUVERNANCE				
	Unité	2021	2020	2019
Gouvernance				
Conseil d'administration	Nombre	10	9	8
Membres indépendants au sein du conseil	Nombre	9	8	7
	%	90	89	88
Représentation des femmes au sein du conseil	Nombre	4	3	3
	%	40	33	38

¹⁰ Selon les cas DART (journées d'absence, d'activité restreinte ou de substitution d'emploi), une mesure de sécurité exigée par l'Occupational Safety and Health Administration des États-Unis. Un incident avec perte de temps fait référence aux incidents qui entraînent des journées d'absence, d'activité restreinte ou de transfert d'emploi. Le taux de fréquence des incidents avec perte de temps est calculé comme suit : (nombre total de cas signalés d'incidents 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).

¹¹ Les données sur les sous-traitants sont extraites du système ARMOR et classées en tant qu'incident impliquant un tiers. On s'attend à une augmentation probable de ces chiffres dans les rapports futurs en raison de l'amélioration de la collecte de données. Les données de 2019 ne portent que sur les incidents aux États-Unis, et les données de 2020 couvrent les installations aux États-Unis et une partie des installations au Canada. La hausse des incidents avec perte de temps impliquant des sous-traitants en 2021 s'explique par l'amélioration des déclarations par les installations.



ANNEXE III

INDEX DU CONTENU DE LA GRI, DU SASB ET DU TCFD

Le présent rapport a été préparé selon les normes de la Global Reporting Initiative (GRI), la norme sur les produits de construction et d'ameublement (Building Products and Furnishings) du Sustainability Accounting Standards Board (SASB) et les indications du TCFD. 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. 7 à 10) Rapport annuel de 2021 (p. 12 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. 11) Rapport annuel de 2021 (p. 106 à 108) 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. 8 à 9) Rapport annuel de 2021 (p. 22 à 23)
	102-7	Taille de l'organisation	Nos activités (p. 8 et 11) Annexe (p. 50 à 51) Rapport annuel de 2021 (p. 29)
	102-8	Informations concernant les employés et les autres travailleurs	Nos employés (p. 18 à 19, 22, 24) Annexe (p. 50 à 52)

Norme	Numéro	Élément d'information	Localisation et remarques
GRI 102 : Éléments généraux d'information 2016	102-9	Chaîne d'approvisionnement	Gérance de nos produits (p. 35 à 36)
	102-10	Modifications significatives de l'organisation et de sa chaîne d'approvisionnement	Rapport annuel de 2021 (p. 51)
	102-11	Principe de précaution ou approche préventive	Les facteurs ESG à Stella-Jones (p. 13 à 15) Notre engagement à l'égard de l'environnement (p. 27 à 33) 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. 35 à 36)
	102-13	Adhésion à des associations	Collaboration avec l'industrie (p. 15)
	102-14	Déclaration du décideur le plus haut placé	Message du président et chef de la direction (p. 4 à 5) Message du président du comité ESS (p. 6)
	102-16	Éthique et intégrité	Nos principes de gouvernance (p. 43) Pour de plus amples informations, consultez le Code de conduite professionnelle et de déontologie
	102-18	Structure de gouvernance	Nos activités (p. 42) Rapport annuel de 2021 (p. 103) Pour de plus amples informations sur les membres de notre conseil d'administration, consultez la page Gouvernance d'entreprise de notre site Web



ANNEXE III – INDEX DU CONTENU DE LA GRI, DU SASB ET DU TCFD

ÉLÉMENTS GÉNÉRAUX D'INFORMATION			
Norme	Numéro	Élément d'information	Localisation et remarques
GRI 102 : Éléments généraux d'information 2016	102-40	Liste des groupes de parties prenantes	Processus d'évaluation de l'importance relative à Stella-Jones (p. 15)
	102-41	Accords de négociation collective	Nos employés (p. 22) Annexe (p. 50)
	102-42	Identification et sélection des parties prenantes	Processus d'évaluation de l'importance relative à Stella-Jones (p. 15)
	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 de 2021 (p. 58 à 63)
	102-46	Définition du contenu du rapport et des périmètres	Les facteurs ESG à Stella-Jones (p. 14)
	102-47	Liste des enjeux pertinents	Les facteurs ESG à Stella-Jones (p. 14)
	102-48	Réaffirmation des informations	Le chiffre de 2020 concernant l'empreinte aquatique de l'installation de Carseland, en Alberta, qui correspondait à des litres, a été incorrectement inscrit en gallons.
	102-49	Modifications relatives au reporting	Les facteurs ESG à Stella-Jones (p. 13 à 15)
	102-50	Période de reporting	Du 1 ^{er} janvier au 31 décembre 2021
	102-51	Date du rapport le plus récent	Novembre 2021
	102-52	Cycle de reporting	Du 1 ^{er} janvier au 31 décembre 2021

Norme	Numéro	Élément d'information	Localisation et remarques
GRI 102 : Éléments généraux d'information 2016	102-53	Point de contact pour les questions relatives au rapport	Service des communications d'entreprise de Stella-Jones communications@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. 53 à 57)
	102-56	Vérification externe	Le rapport ESG 2020 de Stella-Jones n'a pas fait l'objet de vérification externe.
GRI 103 : Approche managériale 2016	103-1	Explication de l'enjeu pertinent et de son périmètre	ESG à Stella-Jones (p. 14) Importance relative à Stella-Jones (p. 15)
	103-2	L'approche managériale et ses composantes	Pour le périmètre de l'enjeu et sa description, se reporter à la section du rapport traitant de chaque enjeu important.
	103-3	Évaluation de l'approche managériale	
Norme sur les produits de construction et d'ameublement – SASB	CG-BF-000.A	Production annuelle	Annexe (p. 49)
	CG-BF-000.A	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, se reporter aux références ci-après. Nos activités (p. 11) Rapport annuel de 2021 (p. 106 à 108)



ANNEXE III – INDEX DU CONTENU DE LA GRI, DU SASB ET DU TCFD

ÉLÉMENTS D'INFORMATION PORTANT SUR UN ENJEU			
Norme	Numéro	Élément d'information	Localisation et remarques
ÉCONOMIE ET GOUVERNANCE			
Performance économique			
GRI 201 : Performance économique 2016	201-1	Valeur économique directe générée et distribuée	Rapport annuel de 2021 (p. 59 à 62)
Gouvernance d'entreprise			
Éléments généraux d'information	102-19	Délégation de pouvoirs	Notre approche en matière de rapport ESG (p. 13)
Gouvernance des risques liés aux facteurs ESG			
Éléments généraux d'information	102-20	Responsabilité de la direction en lien avec les enjeux économiques, environnementaux et sociaux	Notre approche en matière de rapport ESG (p. 13)
Éthique des affaires			
Éléments généraux d'information	102-17	Mécanismes de conseil et de gestion des préoccupations concernant les questions éthiques	Politique en matière de dénonciation (p. 43)
Peuples autochtones			
Élément d'information portant sur un enjeu	Se reporter à Peuples autochtones (p. 45) pour de plus amples informations sur les peuples autochtones ainsi que sur l'élaboration de notre politique relative aux peuples autochtones. Se reporter à Engagement dans la collectivité (p. 25) et Soutien aux collectivités autochtones (p. 25)		
Élément d'information portant sur un enjeu	Se reporter à Innovation (p. 39) et à Innovation en matière de sécurité (p. 39)		
ENVIRONNEMENT			
Changements climatiques (y compris gestion de l'énergie et émissions de GES)			
GRI 302 : Énergie 2016	302-1	Consommation énergétique au sein de l'organisation	Notre engagement à l'égard de l'environnement (p. 29)
	302-2	Consommation énergétique en dehors de l'organisation	Annexe (p. 49)

Norme	Numéro	Élément d'information	Localisation et remarques
GRI 302 : Énergie 2016	302-3	Intensité énergétique	Notre engagement à l'égard de l'environnement (p. 29) Annexe (p. 49)
GRI 305 : Émissions 2016	305-1	Émissions directes de GES (champ d'application 1)	Notre engagement à l'égard de l'environnement (p. 29)
	305-2	Émissions indirectes de GES (champ d'application 2)	Annexe (p. 49)
Norme sur les produits de construction et d'ameublement – 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. 29) Annexe (p. 49)
Gestion de l'eau			
GRI 303 : Eau et effluents 2018	303-1	Interactions avec l'eau en tant que ressource partagée	Notre engagement à l'égard de l'environnement (p. 32)
	303-2	Gestion des impacts liés au rejet d'eau	Annexe (p. 49 à 50)
	303-3	Prélèvement d'eau	
Qualité de l'air			
GRI 305 : Émissions 2016	305-7	Émissions d'oxydes d'azote (NO _x), d'oxydes de soufre (SO _x) et autres émissions atmosphériques significatives	Notre engagement à l'égard de l'environnement (p. 31) Annexe (p. 49)
Gestion de la conception et du cycle de vie des produits			
Norme sur les produits de construction et d'ameublement – 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. 35 à 38)
	CG-BF-410a.2	Poids des matériaux en fin de vie récupérés, pourcentage des matériaux de récupération recyclés	Le poids des matériaux en fin de vie récupérés et le pourcentage de matériaux de récupération recyclés ne sont pas mesurés.



ANNEXE III – INDEX DU CONTENU DE LA GRI, DU SASB ET DU TCFD

ÉLÉMENTS D'INFORMATION PORTANT SUR UN ENJEU			
Norme	Numéro	Élément d'information	Localisation et remarques
Approvisionnement en matières premières et chaîne d'approvisionnement responsable			
Norme sur les produits de construction et d'ameublement – 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	Le bois d'œuvre à usage résidentiel provenant de tiers certifiés (c.-à-d., FSC® ou SFI®) représentait environ 84 % au Canada et 90 % aux États-Unis.
Responsabilité à l'égard des produits			
Élément d'Information portant sur un enjeu	Se reporter à Responsabilité à l'égard des produits (p. 38)		
Gestion des déchets			
GRI 306 : Déchets 2020	306-1	Génération de déchets et impacts significatifs liés aux déchets	Notre engagement à l'égard de l'environnement (p. 33)
	306-2	Gestion des impacts significatifs liés aux déchets	Annexe (p. 50)
	306-5	Déchets destinés à l'élimination	
Conformité en matière d'environnement			
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. 30) Annexe (p. 50)
ENJEUX SOCIAUX			
Capital humain			
GRI 401 : Emploi 2016	401-1	Rotation du personnel	Nos employés (p. 22) Annexe (p. 51)

Norme	Numéro	Élément d'information	Localisation et remarques
Santé, sécurité et bien-être			
GRI 403 : Santé et sécurité au travail 2018	403-1	Système de management de la santé et de la sécurité au travail	Nos employés (p. 18 à 20) Annexe (p. 52)
	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	Blessures liées au travail	
	Norme sur les produits de construction et d'ameublement – SASB	CG-BF-250a.1	



ANNEXE III – INDEX DU CONTENU DE LA GRI, DU SASB ET DU TCFD

ÉLÉMENTS D'INFORMATION PORTANT SUR UN ENJEU			
Norme	Numéro	Élément d'information	Localisation et remarques
Diversité, équité et inclusion			
GRI 405 : Diversité et égalité des chances 2016	405-1	Diversité des organes de gouvernance et des employés	Nos employés (p. 24) Principes de gouvernance (p. 42) Annexe (p. 52) Pour de plus amples informations, consultez notre Politique sur la diversité au sein du conseil d'administration
GRI 406 : Lutte contre la discrimination	406-1	Cas de discrimination et mesures correctives prises	Nos employés (p. 24) Après enquête, l'unique incident rapporté a été jugé non fondé.
Engagement dans la collectivité			
Élément d'information portant sur un enjeu	Se reporter à Engagement dans la collectivité (p. 25)		

GROUPE DE TRAVAIL SUR L'INFORMATION FINANCIÈRE RELATIVE AUX CHANGEMENTS CLIMATIQUES (TCFD)	
Pilier	Localisation et remarques
Gouvernance	Mandat du conseil d'administration Mandat du comité sur l'environnement, la santé et la sécurité Rapport annuel (p. 10) Changements climatiques (p. 28)
Stratégie	Changements climatiques (p. 28) Rapport au CDP de 2021 : Accueil - CDP
Gestion des risques	Changements climatiques (p. 28) Rapport au CDP de 2021 : Accueil - CDP
Mesures et cibles	Changements climatiques (p. 28 à 29) Rapport au CDP de 2021 : Accueil - CDP



Vos questions et commentaires
sur notre rapport ESG 2021
sont les bienvenus :
communications@stella-jones.com

RESTEZ CONNECTÉS



Stella-Jones.com

