

# Relier notre avenir durable

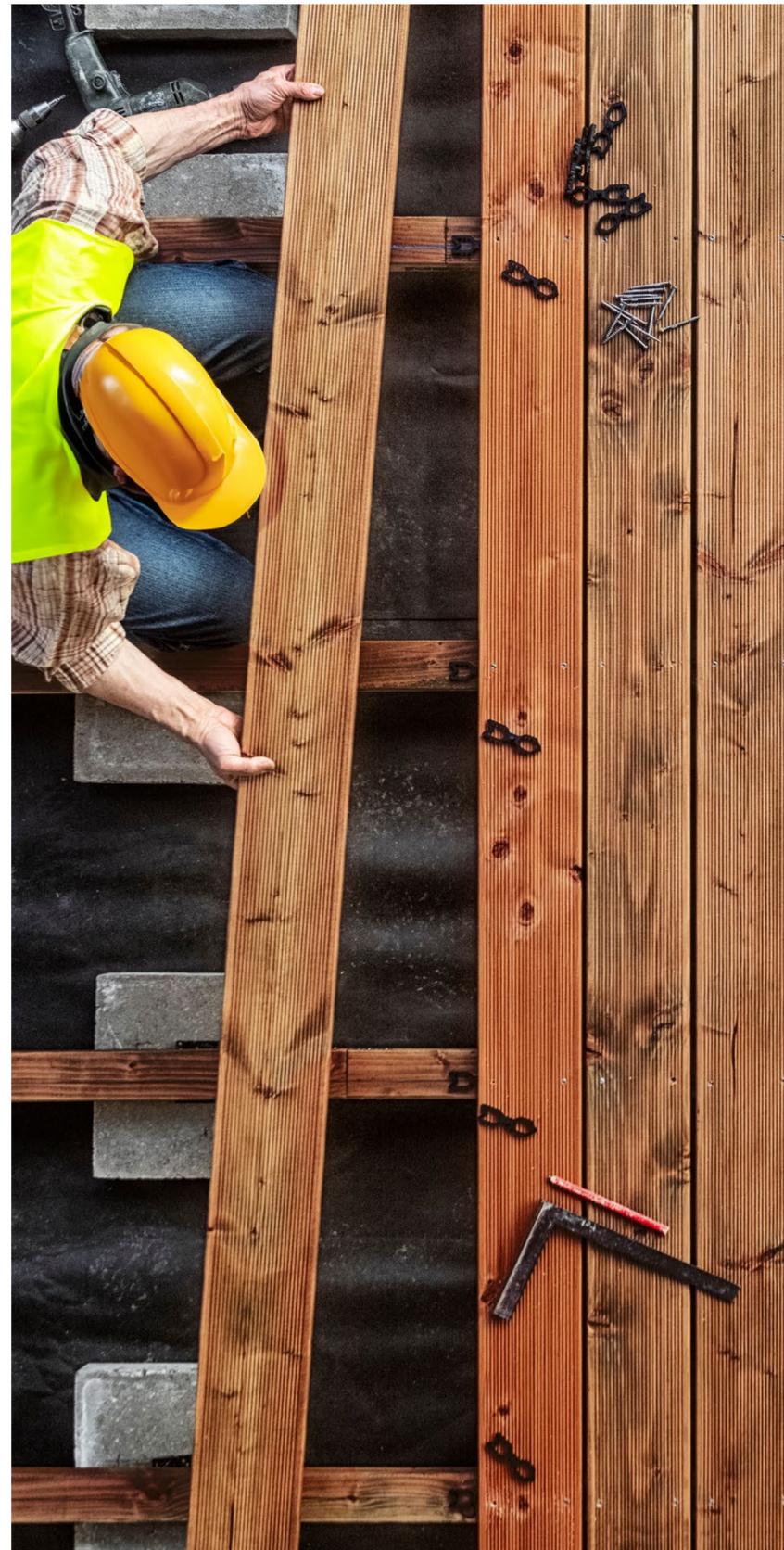
Rapport sur les facteurs environnementaux,  
sociaux et de gouvernance

# 2022

Contenu interactif  
Cliquez pour voir les sections

# Table des matières

<b>01</b>	<b>INTRODUCTION</b>	<b>3</b>
	<ul style="list-style-type: none"><li>• Faits saillants des facteurs ESG en 2022</li><li>• Message du président et chef de la direction</li><li>• Message du président du comité de l'environnement, de la santé et de la sécurité</li><li>• Notre stratégie ESG</li></ul>	
<b>02</b>	<b>NOTRE SOCIÉTÉ</b>	<b>11</b>
<b>03</b>	<b>IMPORTANCE RELATIVE</b>	<b>16</b>
<b>04</b>	<b>IMPACT SOCIAL</b>	<b>19</b>
<b>05</b>	<b>ENGAGEMENT À L'ÉGARD DE L'ENVIRONNEMENT</b>	<b>28</b>
<b>06</b>	<b>GÉRANCE DES PRODUITS</b>	<b>37</b>
<b>07</b>	<b>PRINCIPES DE GOUVERNANCE</b>	<b>44</b>
	<b>ANNEXES</b>	<b>50</b>



## À propos de notre rapport ESG

Nous sommes fiers de vous présenter le rapport environnemental, social et de gouvernance (« ESG ») 2022 de Stella-Jones (le « rapport ») qui met en lumière les activités environnementales, sociales et de gouvernance menées par notre organisation entre le 1<sup>er</sup> janvier 2022 et le 31 décembre 2022. Le rapport décrit également la forme des mesures qui seront prises dans le cadre de notre nouvelle stratégie ESG, qui définit notre vision pour l'avenir.

Nous avons préparé le présent rapport conformément à la norme sur les produits de construction et d'ameublement (« Building Products and Furnishings ») 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 (« GIFCC »). Vous trouverez en annexe du présent rapport un résumé détaillé des informations présentées. Sauf indication contraire, les termes « Stella-Jones », « nous », « notre » ou la « Société » se rapportent à Stella-Jones Inc. et à ses filiales d'exploitation. Sauf indication contraire, tous les montants exprimés dans le présent rapport sont en dollars canadiens.

Bien que le contenu du présent rapport n'ait pas fait l'objet d'une vérification externe, des ressources internes ont vérifié la qualité, l'exhaustivité et l'exactitude des informations et des données. Le rapport a été examiné par la haute direction et le conseil d'administration (le « conseil ») qui l'ont approuvé aux fins de publication. Le rapport est disponible en anglais et en français, et tous les rapports des années précédentes sont disponibles sur la [page des relations avec les investisseurs de Stella-Jones](#).

Ce rapport nous donne l'occasion d'approfondir les conversations existantes avec nos parties prenantes sur nos programmes de développement durable et nous vous invitons à nous faire part de vos commentaires. Les commentaires peuvent être transmis à l'adresse [communications@stella-jones.com](mailto:communications@stella-jones.com).



# INTRODUCTION

# 01

- Faits saillants des facteurs ESG en 2022
- Message du président et chef de la direction
- Message du président du comité de l'environnement, de la santé et de la sécurité
- Notre stratégie ESG

# Faits saillants des facteurs ESG en 2022

Notre stratégie ESG décrit notre vision du développement durable chez Stella-Jones tout en respectant l'orientation de notre stratégie d'entreprise et de nos objectifs de croissance.

En complément de la publication de notre première stratégie ESG, les faits saillants de chacun de nos quatre piliers ESG ci-après font état de notre progression en 2022.

 **Contenu interactif**  
Voir chaque pilier



*J'entrevois l'avenir avec enthousiasme et confiance, alors que Stella-Jones continue d'apporter des changements significatifs et une incidence positive.*



## MESSAGE DU PRÉSIDENT ET CHEF DE LA DIRECTION

# La voie pour relier notre avenir durable

**Je suis fier de présenter le rapport environnemental, social et de gouvernance de Stella-Jones pour 2022. Vous y trouverez un aperçu des dernières initiatives et des engagements de la Société pour 2022 et des progrès qu'elle a réalisés, que j'ai le plaisir de partager avec vous.**

### Rétrospective

Stella-Jones s'est d'abord engagée sur la voie du développement durable avec la publication de son premier rapport ESG en 2017. Ce rapport, premier du genre pour notre Société, résume notre parcours en matière de conformité environnementale, de performance sur le plan de la santé et de la sécurité, ainsi que d'éthique rigoureuse. Il a été un point charnière de notre définition du développement durable, a renforcé notre sens de la responsabilité, et nous a permis de reconnaître que nous avons encore beaucoup à apprendre d'un point de vue culturel pour intégrer des concepts de développement durable plus larges. Dans le cadre de cet exercice, force a été d'admettre que, pour garantir notre succès, nous devons améliorer la collecte de données pour établir une stratégie et fixer des objectifs mesurables.

Au cours des années qui ont suivi chez Stella-Jones, nous avons continué d'apprendre, de travailler fort et de nous efforcer de faire mieux pour nos employés et la planète. Ces efforts soutenus ont donné lieu à un certain nombre d'initiatives et d'apprentissages qui nous ont été utiles et nous ont permis d'aborder le prochain chapitre de notre histoire dans le domaine des facteurs ESG.

### Relier notre avenir durable

L'élément central de notre rapport ESG 2022 est le dévoilement de notre stratégie ESG, *Relier notre avenir durable*, qui se fonde sur des objectifs mesurables dans les six enjeux clés que sont les changements climatiques et les émissions de gaz à effet de serre (« GES »), la santé et la sécurité, nos employés, les peuples autochtones, la chaîne d'approvisionnement responsable et la gouvernance des risques liés aux facteurs ESG.

En ce qui concerne les **changements climatiques et les émissions de GES**, la stratégie comprend un objectif de réduction de 32 % des émissions de GES des champs d'application 1 et 2 d'ici 2030. Cet objectif se fonde sur les prévisions relatives aux projets et aux initiatives planifiés et notre engagement réitéré de réduire davantage nos émissions en procédant à la mesure de nos émissions du champ d'application 3, et à l'évaluation d'un objectif fondé sur la science d'ici 2025.

La **santé et la sécurité** étant l'une des grandes priorités de notre Société, nous avons poursuivi l'année dernière le déploiement de notre programme SHIELD de gestion de l'environnement, de la santé et de la sécurité dans l'ensemble de nos activités au Canada. Nous nous sommes donné comme objectif d'élargir davantage notre culture axée sur la sécurité d'abord et avons établi un objectif ambitieux de zéro blessure. Le programme s'appliquera uniformément à l'ensemble de nos activités et de nos employés.

Divers événements clés survenus en 2022 illustrent bien la priorité que nous accordons à **nos employés**, notamment la nomination de notre premier vice-président et chef des ressources humaines, qui s'est joint à notre équipe afin de nous aider à répondre à nos besoins croissants en matière de renforcement des ressources humaines. Ses compétences en matière de direction et de supervision nous permettront de nous concentrer sur plusieurs questions axées sur nos employés, notamment le bien-être, le maintien en poste et le perfectionnement. Ces efforts pour aider les employés à acquérir des compétences et à les perfectionner sont également mis en évidence par l'objectif que 30 % des postes vacants soient pourvus au moyen de promotions en interne d'ici 2027.

L'ajout en 2022 d'une ressource d'expérience spécialisée en facteurs ESG nous a permis d'examiner nos pratiques et occasions en matière de développement durable, et de parler avec assurance de nos objectifs et ambitions. Notre directrice principale ESG a travaillé en étroite collaboration avec des parties prenantes autant de l'intérieur que de l'extérieur de la Société pour faire le point sur notre situation actuelle et formuler une stratégie globale qui aidera Stella-Jones à aller encore plus loin dans la réalisation de notre potentiel en matière de développement durable.

En 2021, nous avons ajouté les **peuples autochtones** comme sujet important et, en 2022, grâce à un travail de collaboration avec des experts internes et externes en matière de relations avec les Autochtones, nous avons approfondi notre compréhension des relations actuelles de Stella-Jones avec les collectivités autochtones et ciblé les secteurs à améliorer, ce qui a conduit à l'élaboration de notre politique sur les peuples autochtones, publiée au début de cette année.

Du point de vue de la **gouvernance**, Stella-Jones accorde la priorité à la transparence et à la responsabilité dans toutes les facettes de ses activités. De saines pratiques de gouvernance assurent une base solide et stable pour l'atteinte de nos objectifs en matière de développement durable.

Par ailleurs, la Société a continué d'intégrer les questions de cybersécurité à ses pratiques de gouvernance, en offrant notamment une formation continue aux employés pour aider ses équipes à mieux sécuriser l'infrastructure numérique et informer les employés au sujet de la protection des données confidentielles et exclusives contre les menaces à la cybersécurité.

### Perspectives

Je suis fier de ce que nous avons accompli jusqu'à maintenant et continuerons d'accomplir au chapitre des avancées ESG dans l'ensemble de nos activités. J'entrevois l'avenir avec enthousiasme et confiance, car Stella-Jones continue d'apporter des changements significatifs et d'avoir une incidence positive. Notre stratégie ESG a ouvert la voie à plusieurs initiatives, que vous découvrirez en poursuivant votre lecture. Ce rapport marque une nouvelle ère dans notre parcours vers le développement durable, une ère qui nous relie à nos diverses parties prenantes, à nos objectifs et, surtout, aux collectivités d'Amérique du Nord qui dépendent de nos produits en bois traité pour l'accès aux services d'infrastructure essentiels qui font partie de notre vie de tous les jours.



**ERIC VACHON**  
Président et chef de la direction



*Chaque jour, nous continuons à améliorer nos pratiques et notre performance ESG et j'espère que vous nous suivrez dans la mise à jour de nos progrès et de notre parcours global vers le développement durable.*



*Nous sommes impatients de vous faire part de nos avancées et de l'incidence positive de nos initiatives dans le cadre de la stratégie ESG.*



## Message du président du comité de l'environnement, de la santé et de la sécurité

**2022 a été une année de progression importante pour la gestion des facteurs ESG chez Stella-Jones. Au nom du comité de l'environnement, de la santé et de la sécurité (ESS) et du conseil d'administration, je tiens à saluer l'important travail réalisé en 2022 pour faire progresser la Société sur le front des facteurs ESG.**

Les efforts déployés nous ont permis de continuer à respecter notre engagement et à assumer notre responsabilité de donner la priorité au développement durable dans l'ensemble de la Société.

Le comité ESS s'est réuni à plusieurs reprises au cours de l'année 2022 pour formuler des commentaires et apporter son soutien à l'élaboration de la stratégie ESG, qui s'est terminée par l'examen complet réalisé par le conseil d'administration. La stratégie ESG de Stella-Jones, *Relier notre avenir durable*, décrit l'ambition de la Société relativement aux six enjeux ESG clés que sont **les changements climatiques et les émissions de gaz à effet de serre, la santé et la sécurité, nos employés, les peuples autochtones, la chaîne d'approvisionnement**

**responsable et la gouvernance des risques liés aux facteurs ESG**, publiés dans leur intégralité pour la première fois dans le présent rapport.

La stratégie énonce des objectifs quantifiables pour mesurer nos progrès en matière d'ESG. Nous avons demandé aux membres de notre comité et de notre conseil d'administration de se concentrer sur l'avancement de ces six piliers. Dans l'avenir, nous veillerons à ce que ces six enjeux stratégiques fassent l'objet de la gouvernance et de la surveillance du conseil d'administration et de ses comités.

Pour Stella-Jones, l'avenir est très prometteur; cependant, bien que des progrès significatifs aient été réalisés, nous avons encore du travail à faire. Nous sommes impatients de vous faire part de nos avancées et de l'incidence positive de nos initiatives dans le cadre de la stratégie ESG.

**DOUGLAS MUZYKA**

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

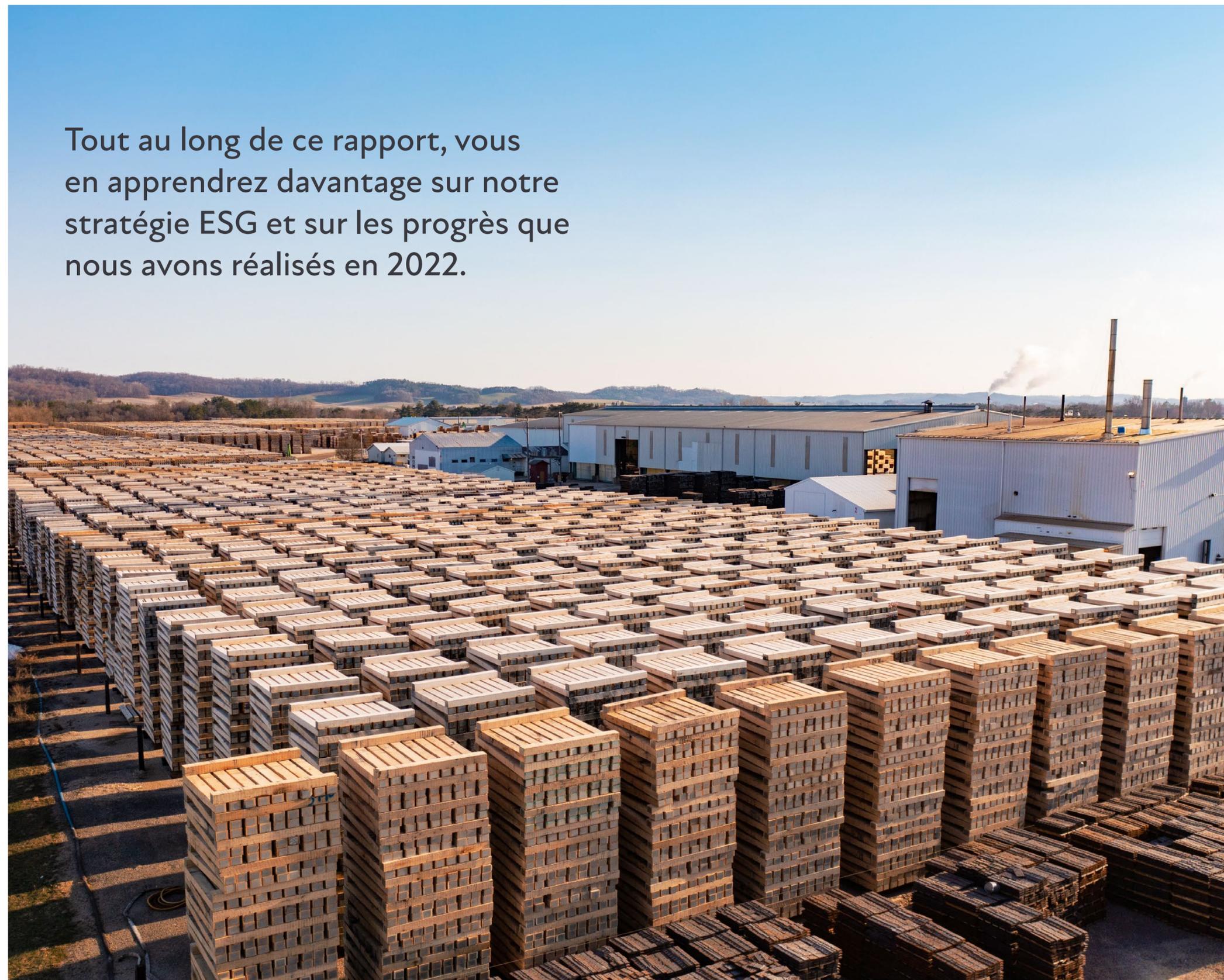
# Notre stratégie ESG

Notre stratégie ESG, qui a été élaborée en collaboration par des équipes talentueuses de tous les horizons de la Société, est résolument axée vers l'avenir, ambitieuse, mesurable et réalisable.

Nous sommes fiers de partager notre vision avec vous pour faire progresser nos initiatives durables dans les six enjeux clés :

- 1. Changements climatiques et émissions de GES**
- 2. Santé et sécurité**
- 3. Nos employés**
- 4. Peuples autochtones**
- 5. Chaîne d'approvisionnement responsable**
- 6. Gouvernance des risques liés aux facteurs ESG**

Tout au long de ce rapport, vous en apprendrez davantage sur notre stratégie ESG et sur les progrès que nous avons réalisés en 2022.



# Notre stratégie ESG

Contenu interactif  
Cliquez sur chaque titre  
pour plus d'informations

## Changements climatiques et émissions de GES

Nous nous engageons à réduire l'intensité de nos émissions et à maximiser les quantités de carbone séquestré dans nos produits.

- ✔ Efficacité énergétique
- ✔ Énergie renouvelable
- ✔ Innovation

## Santé et sécurité

Nous assurons la sécurité de nos employés en réduisant les risques grâce à une culture fondée sur le travail d'équipe, la responsabilité et l'amélioration continue.

- ✔ Systèmes de sécurité
- ✔ Communications en matière de sécurité
- ✔ Habilitier nos employés

## Nos employés

Nous attirons et maintenons en poste des personnes talentueuses en leur offrant une expérience professionnelle positive grâce à un leadership inspiré, des conditions de travail et des possibilités d'évolution de carrière concurrentielles.

- ✔ Améliorer l'expérience de nos employés
- ✔ Offrir des occasions de perfectionnement aux employés et miser sur les promotions en interne
- ✔ Une main-d'œuvre à l'image de nos collectivités



## Peuples autochtones

Nous nous engageons à établir des relations durables de collaboration avec les peuples autochtones dans les régions où nous exerçons nos activités.

- ✔ Compréhension de la culture et sensibilisation à celle-ci
- ✔ Relations
- ✔ Avantages économiques

## Chaîne d'approvisionnement responsable

Nous établissons des partenariats avec des fournisseurs locaux responsables afin de garantir la durabilité à long terme de notre approvisionnement en bois.

- ✔ Mobilisation des fournisseurs
- ✔ Foresterie durable
- ✔ Promotion de l'éducation forestière

## Gouvernance des risques liés aux facteurs ESG

Nous donnons à nos employés les moyens de prendre des décisions éclairées et responsables, de produire des résultats grâce à des lignes directrices claires et des processus rigoureux, et en se responsabilisant.

- ✔ Notre assise — une solide gouvernance
- ✔ Gestion des risques prioritaires
- ✔ Simplifier la conformité

# Nos cibles ESG

Toutes les cibles sont établies pour la fin de l'année.

✓ ATTEINTE

→ EN VOIE D'ÊTRE ATTEINTE



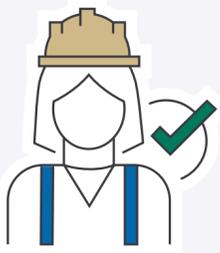
## Changements climatiques et émissions de GES

- Réduire de 32 % les émissions de GES des champs d'application 1 et 2 d'ici 2030, comparativement à celles de 2022, soit l'année de référence.
- Calculer nos émissions du champ d'application 3 et évaluer la capacité d'atteindre la cible fondée sur la science\* d'ici 2025.



## Peuples autochtones

- La totalité des employés salariés canadiens suivra une formation de sensibilisation à la culture autochtone d'ici 2025.
- Conclure, dans l'ensemble des régions canadiennes assujetties à certaines obligations en matière de gestion des forêts, des accords de relations avec les Premières Nations qui le souhaitent d'ici 2030.



## Santé et sécurité

- ✓ Pour atteindre notre cible de zéro blessure, obtenir un taux annuel des incidents enregistrables inférieur à la moyenne du secteur.
- Atteinte de la totalité des cibles mensuelles établies pour les observations en matière de sécurité de l'usine.



## Chaîne d'approvisionnement responsable

- ✓ Maintenir une certification de durabilité de 80 % ou plus décernée par des tiers pour l'approvisionnement en bois d'œuvre.
- Réaliser une évaluation de la diligence raisonnable en matière d'ESG de 25 % des fournisseurs de premier niveau\*\* d'ici 2027.
- Lancer un programme de dons de jeunes plants à l'intention des fournisseurs d'ici 2024.



## Nos employés

- Pourvoir 30 % des postes vacants au moyen de promotions en interne d'ici 2027.
- Établir une base de référence en matière de diversité à l'échelle de la Société d'ici 2024.



## Gouvernance des risques liés aux facteurs ESG

- Tous les employés salariés doivent remplir électroniquement, d'ici 2024, l'attestation annuelle de prise de connaissance des politiques.
- Lancement d'une formation d'intégration en ligne dans un délai d'un an après la mise en œuvre du nouveau module de formation.

\* Par cible fondée sur la science, on entend la réduction des émissions de GES nécessaire pour limiter le réchauffement planétaire à moins de 1,5 degré Celsius. L'objectif de 1,5 degré est énoncé dans l'Accord de Paris et est considéré comme la limite nécessaire pour éviter les pires conséquences d'un réchauffement climatique catastrophique.

\*\* Le premier niveau correspond à 80 % des dépenses totales en matière d'approvisionnement.

# NOTRE SOCIÉTÉ

# 02

# Stella-Jones est le chef de file nord-américain de produits industriels en bois traité sous pression.

Notre réseau de 43 usines de traitement du bois d'un océan à l'autre en Amérique du Nord nous permet de continuer à répondre à la demande de nos clients avec une agilité croissante, grâce également à une solide situation financière qui nous procure la flexibilité nécessaire pour financer les occasions de croissance.

## À propos de Stella-Jones

Stella-Jones fournit 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, du bois de construction et des produits à base de goudron de houille. Nous fabriquons aussi du bois d'œuvre traité de première qualité à usage résidentiel et des accessoires que nous distribuons aux détaillants canadiens et américains pour des applications extérieures.

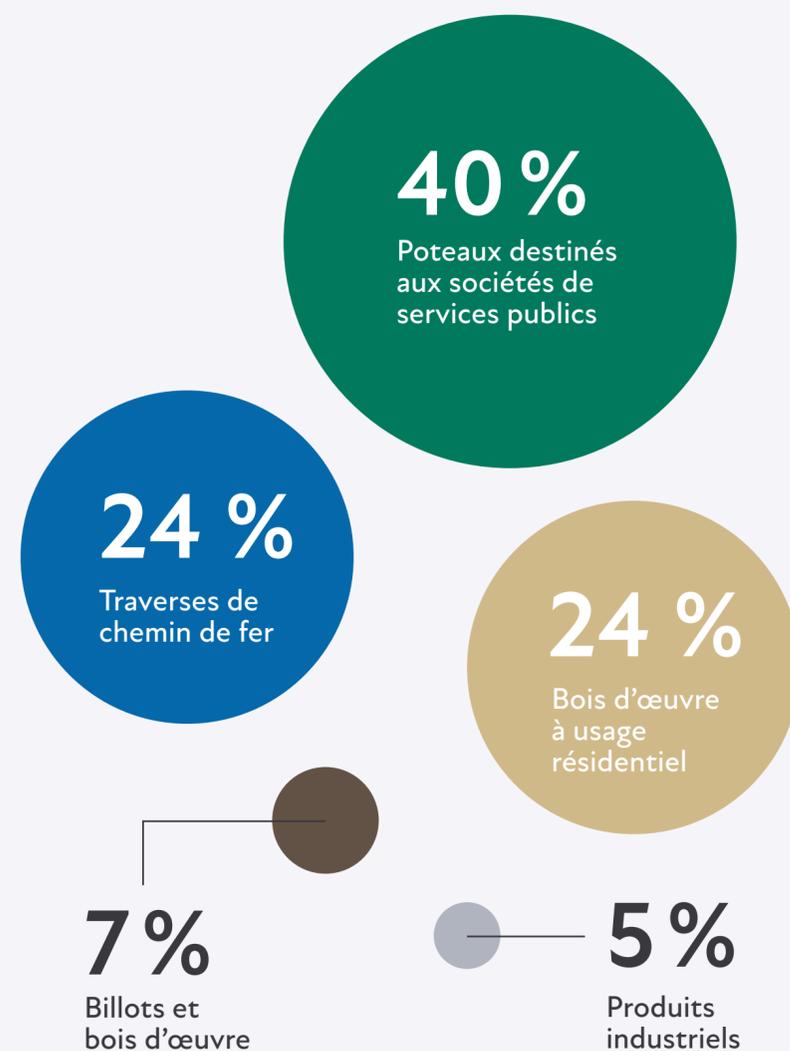
## Faits saillants des activités 2022

En 2022, le chiffre d'affaires a augmenté de 11 % pour atteindre 3,1 G\$, marquant ainsi la 22<sup>e</sup> année consécutive de croissance des ventes. Grâce à nos solides flux de trésorerie, nous avons pu financer les investissements dans nos activités, notamment l'acquisition en 2022 de notre 43<sup>e</sup> usine de traitement du bois à Jasper, au Texas. L'établissement produit des poteaux en pin jaune du Sud destinés aux sociétés de services publics et optimise davantage l'efficacité globale du réseau continental de Stella-Jones.

Données au 31 décembre 2022.

# 3,1 G\$

TOTAL DU CHIFFRE D'AFFAIRES



# 43

installations de traitement du bois

# 1

distillerie de goudron de houille

# 71

points de distribution et de prise d'inventaire



# Notre mission et nos valeurs

Stella-Jones vise à s'élever au rang de chef de file dans les secteurs où elle exerce ses activités et à être une entreprise socialement responsable, faisant preuve d'intégrité tout en adhérant à des normes strictes en matière d'environnement, de responsabilité sociale et de gouvernance. Nos valeurs comprennent :

## 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

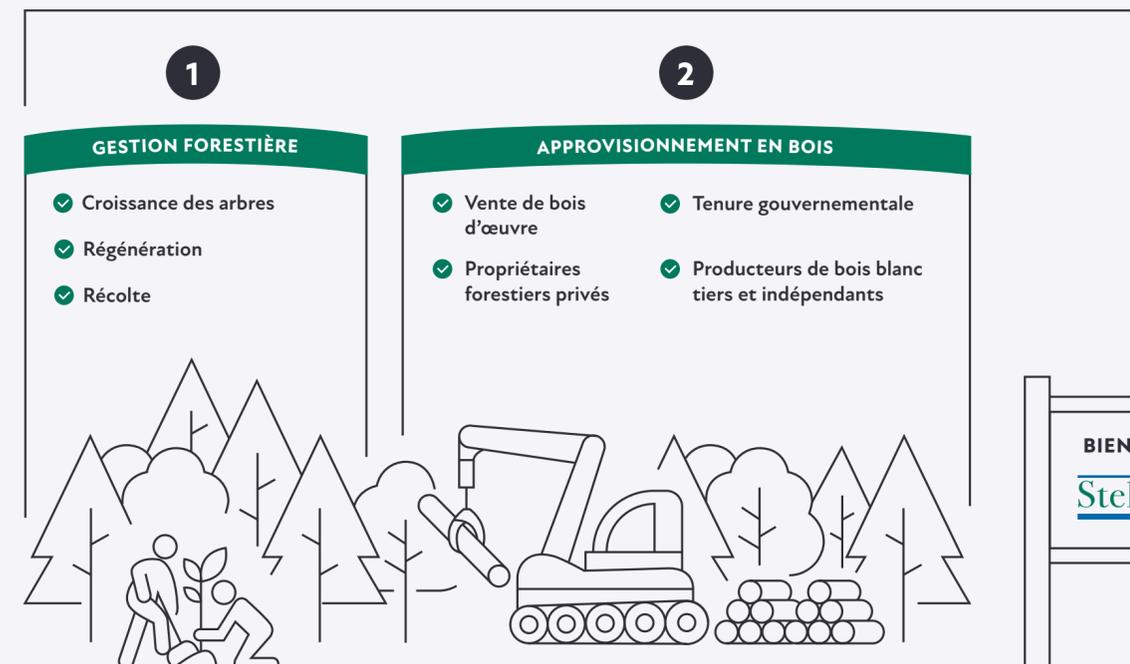
Notre approche de travail se base sur la simplicité et la persévérance, car nous savons que le succès passe par le travail acharné et le dévouement.



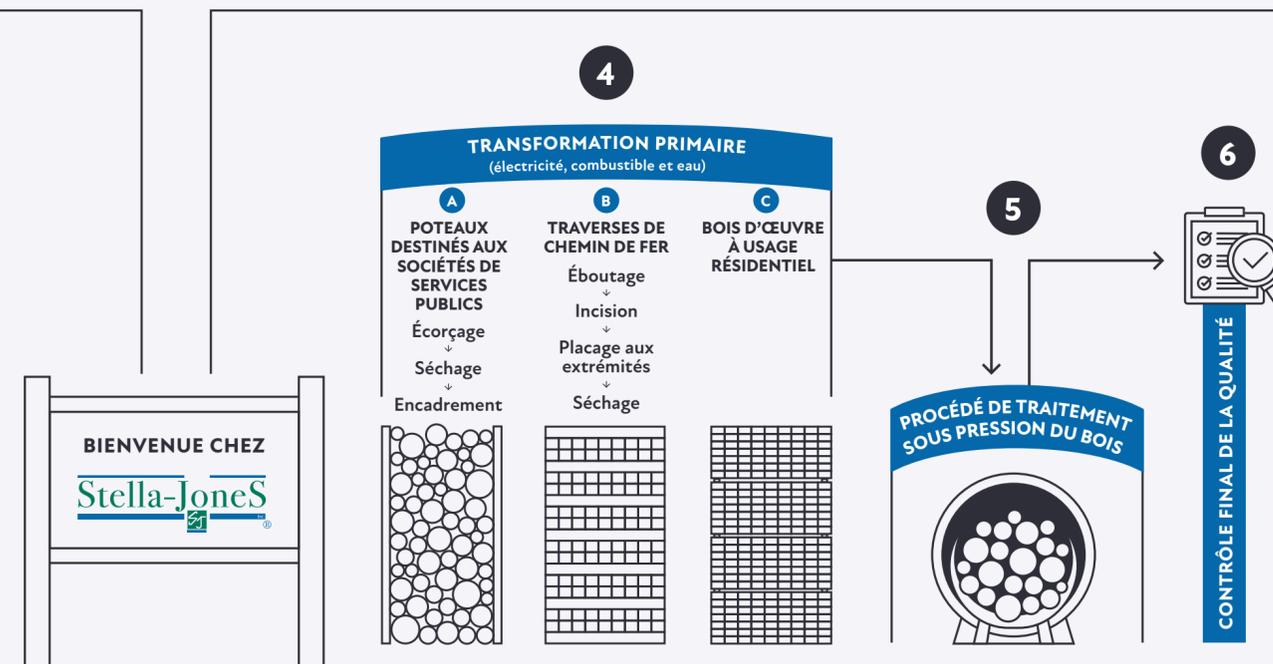
# Création de valeur

Notre modèle d'entreprise soutient notre vision, qui consiste à fournir des produits de bois traité renouvelables à faible intensité en carbone qui créent de la valeur pour nos clients. Nous permettons à nos clients de transporter les marchandises, d'alimenter les collectivités en énergie et de construire des infrastructures pour assurer leur croissance et leur prospérité. La combinaison de nos installations de production stratégiquement situées, de nos capacités d'approvisionnement en fibre durable et de notre réseau logistique en pleine expansion, nous permet de mieux servir nos clients.

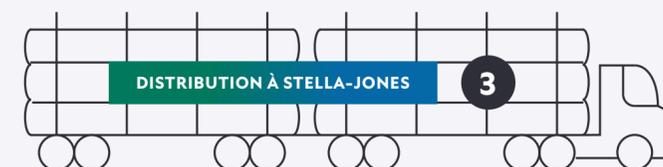
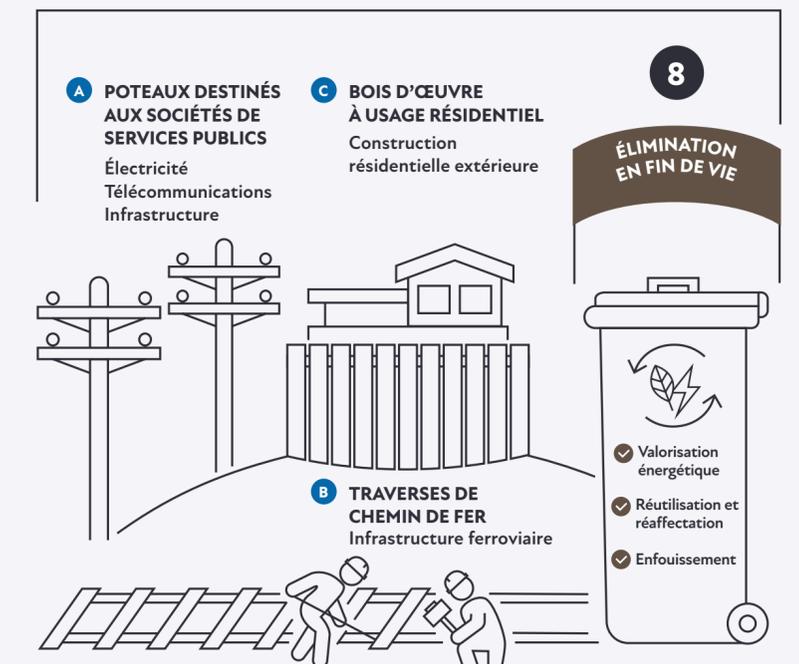
## Chaîne de valeur en amont



## Limite organisationnelle de Stella-Jones



## Chaîne de valeur en aval

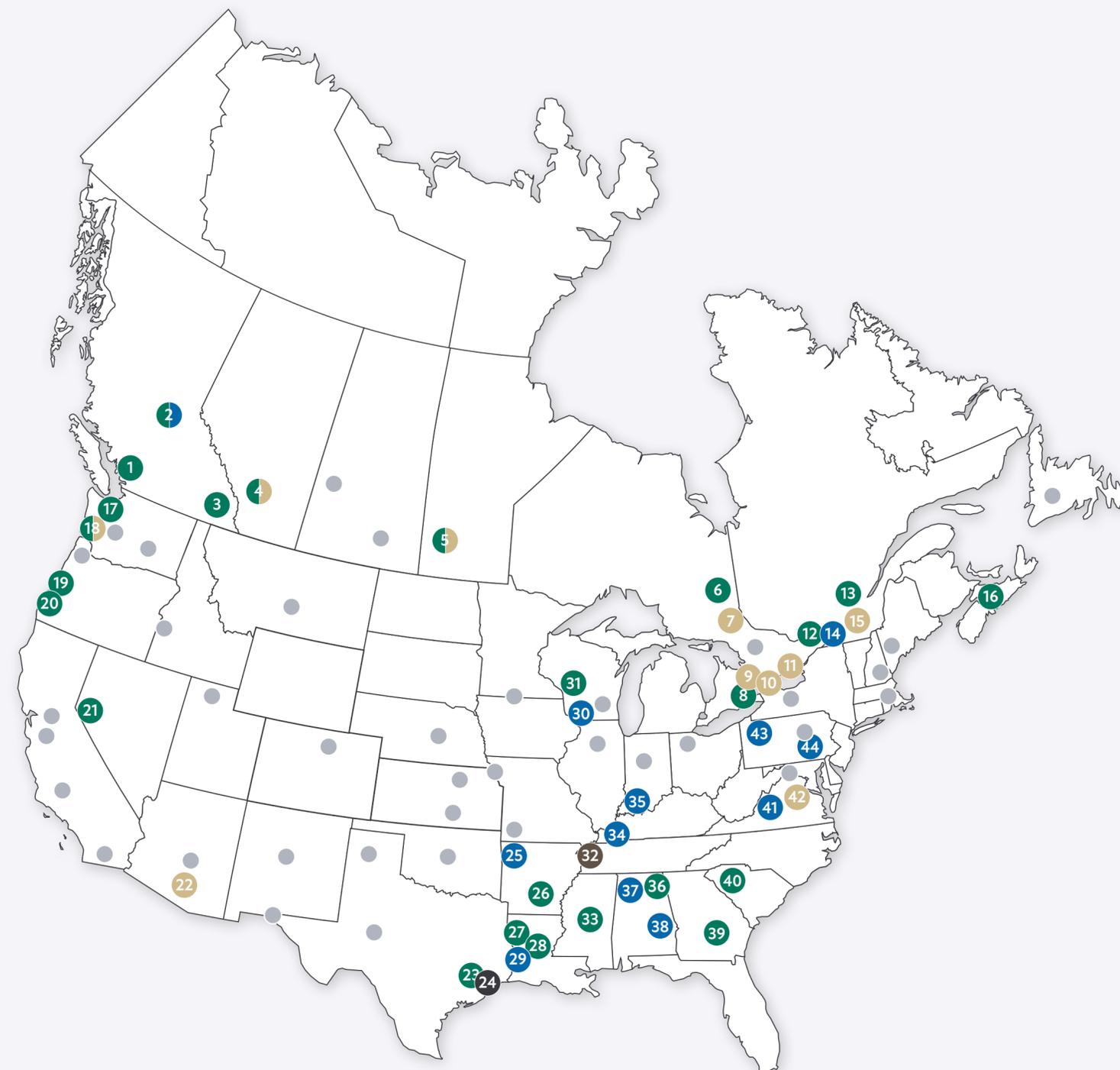


# Notre réseau continental

Nos usines de traitement sont situées dans 6 provinces canadiennes et 17 États américains et sont appuyées par un vaste réseau de distribution à l'échelle 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
- POINTS DE DISTRIBUTION DE PRODUITS FINIS
- ACQUISITION EN 2022 de l'usine de traitement de poteaux destinés aux sociétés de services publics Texas Electric Cooperatives, Inc.

- |                           |                        |                      |                        |
|---------------------------|------------------------|----------------------|------------------------|
| 1. New Westminster, C.-B. | 12. Gatineau, QC       | 23. Lufkin, TX       | 34. Fulton, KY         |
| 2. Prince George, C.-B.   | 13. Rivière-Rouge, QC  | 24. Jasper, TX       | 35. Winslow, IN        |
| 3. Galloway, C.-B.        | 14. Delson, QC         | 25. Russellville, AR | 36. Brierfield, AL     |
| 4. Carseland, Alb.        | 15. Sorel-Tracy, QC    | 26. Rison, AR        | 37. Montevallo, AL     |
| 5. Neepawa, Man.          | 16. Truro, N.-É.       | 27. Converse, LA     | 38. Clanton, AL        |
| 6. Kirkland Lake, Ont.    | 17. Arlington, WA      | 28. Pineville, LA    | 39. Cordele, GA        |
| 7. South River, Ont.      | 18. Tacoma, WA         | 29. Alexandria, LA   | 40. Whitmire, SC       |
| 8. Guelph, Ont.           | 19. Sheridan, OR       | 30. Bangor, WI       | 41. Goshen, VA         |
| 9. Shelburne, Ont.        | 20. Eugene, OR         | 31. Cameron, WI      | 42. Warsaw, VA         |
| 10. Stouffville, Ont.     | 21. Silver Springs, NV | 32. Memphis, TN      | 43. Dubois, PA         |
| 11. Peterborough, Ont.    | 22. Eloy, AZ           | 33. Scooba, MS       | 44. McAlisterville, PA |



# IMPORTANCE RELATIVE

# 03

# Approche en matière d'importance relative

En 2022, nous avons mené notre première grande évaluation de l'importance relative afin de connaître l'opinion de nos différentes parties prenantes internes et externes sur les enjeux ESG qui leur importent le plus, et de mieux cerner lesquels de ces enjeux comportent la plus grande exposition aux risques ou aux occasions pour Stella-Jones.

Le processus d'évaluation de l'importance relative de 2022 a été mené auprès de quatre groupes principaux de parties prenantes, soit nos employés, nos clients, nos fournisseurs et les investisseurs. Les enjeux importants ont été validés par l'équipe de direction, ce qui a permis d'obtenir des enjeux ESG qui englobent les responsabilités, les occasions et les risques importants de Stella-Jones en matière de développement durable.

Pour établir la liste des 22 enjeux inclus dans notre processus d'évaluation de l'importance relative, nous avons passé en revue ceux que nous devrions aborder selon les parties prenantes et que nous considérons comme pertinents pour notre Société. Pour ce faire, nous avons analysé des référentiels de présentation de l'information comme ceux de la GRI, du GIFCC et du SASB, des rapports des agences de cotation ESG, et nous avons tiré le meilleur parti de notre travail sur l'importance relative des années précédentes.

Outre l'évaluation de l'importance relative, nous avons utilisé les voies de communication actuelles et nouvelles pour mobiliser les parties prenantes afin de connaître leur opinion sur notre stratégie et notre approche ESG. Notre processus de mobilisation des employés comprenait 16 ateliers dont le but était de recueillir les commentaires des employés et de dialoguer sur les enjeux ESG. Pour mobiliser les clients et les fournisseurs, nos équipes ont eu tous les jours des interactions à ce sujet avec les clients et fournisseurs et nous avons participé à des sondages, à des programmes et à des appels d'offres liés au développement durable des clients. Par ailleurs, nous avons organisé des appels aux investisseurs et des séances de présentation afin de communiquer avec nos investisseurs et avons également examiné les cotes ESG qui ont été utilisées comme indicateur des attentes des investisseurs. Cette mobilisation des parties prenantes susmentionnée nous a permis d'établir une liste prioritaire de thèmes importants sur lesquels nous devons concentrer nos efforts à l'avenir.



## Quatre groupes de parties prenantes principaux sont à la base de notre évaluation de l'importance relative :

 EMPLOYÉS 1	 CLIENTS 2	 FOURNISSEURS 3	 INVESTISSEURS 4
<p><b>Processus de mobilisation :</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Série d'ateliers sur les facteurs ESG</li><li>• Évaluation de l'importance relative</li><li>• Interactions quotidiennes entre les gestionnaires et leurs collègues</li></ul> <hr/> <p><b>Priorités des groupes de parties prenantes :</b></p> <p>Nos employés veulent des conditions de travail sûres et sécuritaires, un salaire et un traitement équitables, éprouver un sentiment d'appartenance et avoir accès à des occasions de perfectionnement professionnel.</p>	<p><b>Processus de mobilisation :</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Programmes et sondages sur le développement durable des fournisseurs à l'intention des clients</li><li>• Évaluation de l'importance relative</li><li>• Engagement quotidien auprès des clients</li><li>• Procédures et critères d'appel d'offres</li></ul> <hr/> <p><b>Priorités des groupes de parties prenantes :</b></p> <p>Nos clients veulent avoir accès à un approvisionnement fiable en produits, à des pratiques de gestion durable des forêts et à des solutions efficaces pour la fin de vie des produits.</p>	<p><b>Processus de mobilisation :</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Évaluation de l'importance relative</li><li>• Réunions d'associations sectorielles</li><li>• Communication permanente avec nos équipes chargées de l'approvisionnement</li></ul> <hr/> <p><b>Priorités des groupes de parties prenantes :</b></p> <p>Nos fournisseurs attendent de nous que nous agissions de manière éthique et intègre dans tous nos échanges, et que nous garantissons un environnement de travail sûr dans nos installations.</p>	<p><b>Processus de mobilisation :</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Évaluation de l'importance relative</li><li>• Appels aux investisseurs sur les facteurs ESG</li><li>• Engagements en matière de relations avec les investisseurs</li><li>• Cotes ESG utilisées comme indicateurs</li></ul> <hr/> <p><b>Priorités des groupes de parties prenantes :</b></p> <p>Nos investisseurs s'attendent à des informations transparentes en temps opportun sur les facteurs ESG, et se préoccupent énormément des changements climatiques, y compris les risques et les occasions.</p>

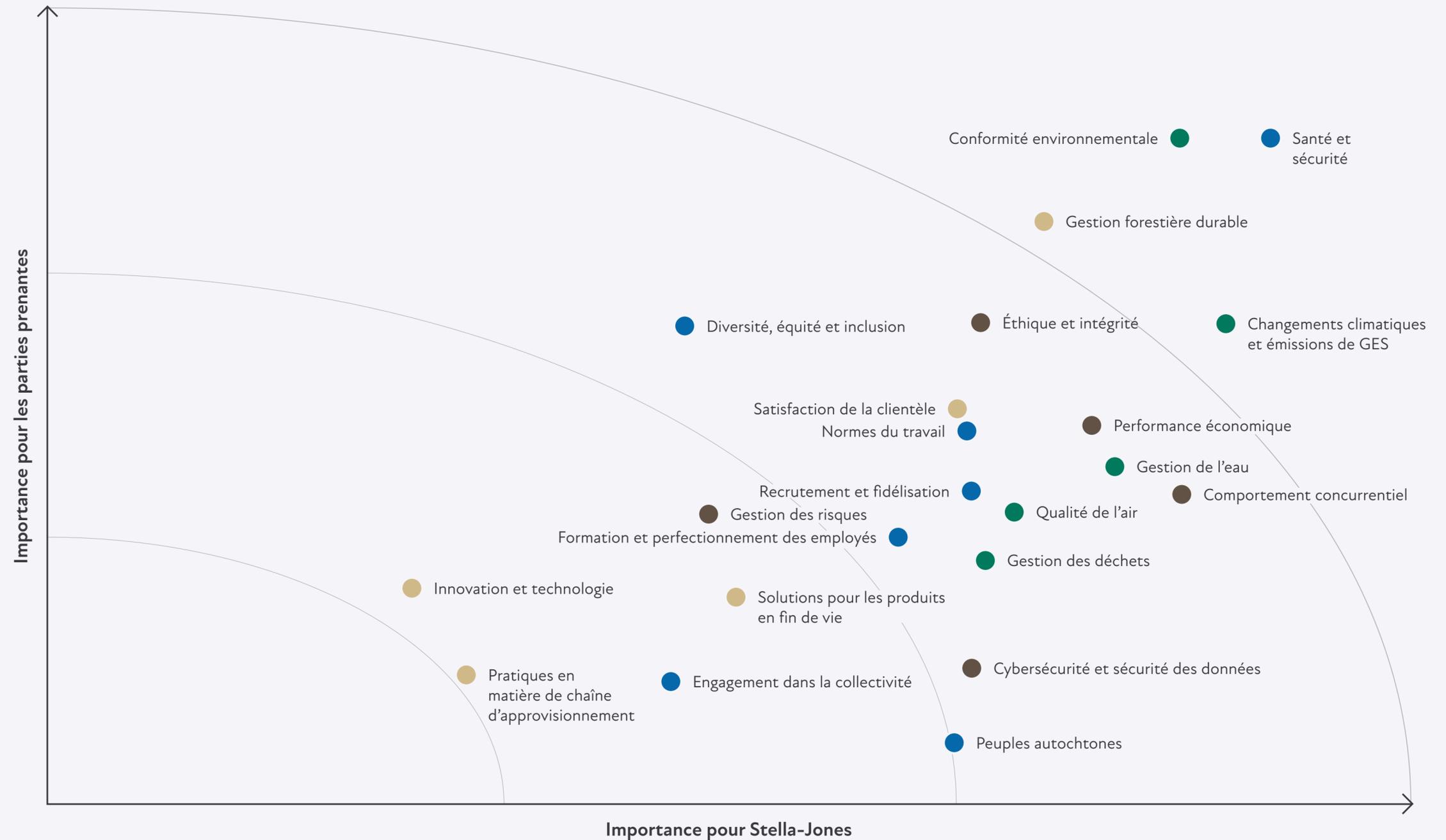
## Grille de l'importance relative

Les enjeux ESG présentés dans la grille suivante sont ceux qui ont été jugés comme prioritaires et ayant les répercussions les plus importantes sur les activités de Stella-Jones. Les enjeux ont été organisés selon nos quatre piliers ESG : l'impact social, l'engagement à l'égard de l'environnement, la gérance des produits et les principes de gouvernance. Dans le présent rapport, nous avons décrit la manière dont nous gérons actuellement ces enjeux ESG prioritaires.

### Légende

- Impact social
- Engagement à l'égard de l'environnement
- Gérance des produits
- Gouvernance

## IMPORTANCE RELATIVE DES FACTEURS ESG





# IMPACT SOCIAL

04

# Santé et sécurité

 Retour à  
Notre stratégie ESG

Notre priorité absolue est la sécurité de nos employés et des collectivités dans lesquelles nous exerçons nos activités. En 2022, nous avons continué à renforcer la cohérence et la maturité de nos programmes de santé et de sécurité en nous efforçant de rallier l'ensemble de la Société autour de notre culture de la sécurité.

## Objectif

Nous assurons la sécurité de nos employés en réduisant les risques grâce à une culture fondée sur le travail d'équipe, la responsabilité et l'amélioration continue.

## Stratégie



### SYSTÈMES DE SÉCURITÉ

Fournir une formation efficace et des exercices pratiques et réaliser des audits de la sécurité qui garantissent que notre programme de sécurité SHIELD est correctement mis en œuvre et bien compris.



### COMMUNICATIONS EN MATIÈRE DE SÉCURITÉ

Les communications portant sur la sécurité à tous les paliers de la Société visent à inciter toutes les parties prenantes à assumer activement la responsabilité de la sécurité.



### HABILITER NOS EMPLOYÉS

Fournir les ressources adéquates et le soutien en matière de santé et de bien-être, et encourager les comportements sûrs.

## Cibles

Pour atteindre notre cible de zéro blessure, obtenir un taux annuel des incidents enregistrables inférieur à la moyenne du secteur.

#### PROGRÈS ET RÉSULTATS EN 2022 :

Nous avons obtenu un taux total d'incidents enregistrables de 3,6, soit moins que la moyenne du secteur de 4,7\* pour 2022.



ATTEINTE

Atteindre la totalité des cibles établies pour les observations en matière de sécurité de l'usine.

#### PROGRÈS ET RÉSULTATS EN 2022 :

En 2022, nous avons affiné les cibles d'observation de la sécurité et communiqué les nouvelles exigences à l'ensemble de l'organisation, notamment au personnel responsable de la santé et de la sécurité sur place, aux directeurs d'usine et aux équipes opérationnelles de la Société.



EN VOIE D'ÊTRE  
ATTEINTE

\* Selon l'Occupational Safety and Health Administration (« OSHA ») des États-Unis, le taux moyen d'incidents enregistrables dans le secteur de la préservation du bois était de 4,7 en 2022.



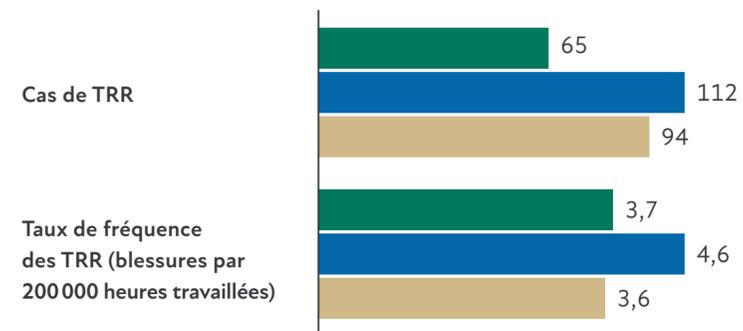


## Performance en matière de sécurité de 2022

En 2022, nous avons réduit de 22 % le taux total d'incidents enregistrables (« TRR ») par rapport à 2021, grâce à une attention soutenue portée à la gestion des risques et à la mise en œuvre efficace de notre programme SHIELD. Après la mise en œuvre du programme SHIELD dans 80 % de nos installations en 2022, nos employés ont démontré leur engagement en affichant de solides statistiques de performance en matière de sécurité. Nous continuerons sur notre lancée et resterons déterminés à instaurer une solide culture axée sur la sécurité afin de nous assurer qu'à la fin de chaque journée de travail, nos employés rentrent chez eux sains et saufs.

### Données sur la performance

■ 2020 ■ 2021 ■ 2022



 **22 %** D'AMÉLIORATION DES TRR par rapport à 2021

## Stratégie en matière de santé et de sécurité

Chez Stella-Jones, nous gérons la santé et la sécurité à l'aide d'un système interne, SHIELD, système intégré de gestion de l'environnement, de la santé et de la sécurité (« ESS ») fondé sur la norme ISO 14001 et qui s'applique à tous les travailleurs et sous-traitants des installations de Stella-Jones. Les politiques et les programmes du système SHIELD sont élaborés par l'équipe de santé et de sécurité de la Société, qui s'appuie sur les commentaires et les suggestions formulées par les employés des installations lors des réunions mensuelles du comité SHIELD. Toutes les usines de traitement ont formé un comité SHIELD qui est responsable de la mise en œuvre efficace des systèmes SHIELD et sert de point de contact principal pour les employés qui souhaitent poser des questions ou faire part de leurs préoccupations.

En 2022, nous avons poursuivi le déploiement de notre système de gestion SHIELD dans nos installations canadiennes. La mise en œuvre du système nécessite la mise à niveau des processus et procédures de sécurité actuels pour répondre aux exigences de SHIELD, y compris la formation des employés, la mise à niveau physique de la protection et des barrières dans les installations, ainsi que l'amélioration des processus.

**2,5**  
HEURES EN MOYENNE  
de formation sur la santé et la sécurité par employé en 2022\*

**39 432**  
HEURES  
de formation en matière de santé et de sécurité suivies\*

\* Ne tient compte que des modules d'apprentissage en ligne. Actuellement, nous ne comptabilisons pas les heures de formation en personne sur place ni les heures de formation virtuelle en direct.



## Identification des dangers

Dans le cadre de notre programme de gestion de la sécurité, toutes les installations ont mis en place un programme d'analyse du risque professionnel (« ARP »). L'ARP exige que l'on procède au repérage et au traitement des dangers et des risques présents au niveau de la tâche avant qu'elle ne commence. Cette analyse s'accompagne d'une hiérarchie de contrôles visant à garantir la consignation et la gestion adéquates des risques identifiés, propres à chaque installation.

### RÈGLES CARDINALES\*

Une règle cardinale présuppose que, si elle n'est pas respectée par un employé dûment formé, il en résulte la cessation d'emploi de l'employé pris en faute. Dans l'ensemble de nos installations aux États-Unis, nous avons communiqué deux règles cardinales : verrouillage et étiquetage et travail à chaud. Les deux ont été élaborées en se fondant sur le processus d'identification des risques afin de traiter les problèmes qui surviennent dans l'exécution des types de travail les plus dangereux que nous observons au sein de nos activités. La raison d'être des règles cardinales est d'atténuer les risques possibles résultant de violations des règles de verrouillage et étiquetage et travail à chaud.

Au cours de l'année qui vient de se terminer, nous avons eu deux pauses-sécurité à l'échelle de la Société axées essentiellement sur les procédures de verrouillage et étiquetage et travail à chaud. Toutes les installations ont dû arrêter leurs activités afin que les employés puissent parler des événements importants qui se sont produits en matière de sécurité et en tirer des leçons. Les pauses-sécurité, dirigées par les membres de la haute direction responsables de l'ESS, sont un aspect important de notre culture axée sur la sécurité, dont l'objectif est de communiquer les pratiques exemplaires aux installations afin d'éviter que les blessures ne se répètent.

\* Les règles cardinales ne s'appliquent qu'à nos activités aux États-Unis.

### Trois types principaux de blessures en 2022

1. Blessures causées après avoir chuté, glissé ou trébuché.
2. Coincé par ou sous un objet, ou entre deux objets qui sont manipulés.
3. Entorses ou blessures dues à la poussée ou à la traction.

## Santé des employés

Nous nous sommes engagés à protéger la santé et le bien-être de nos employés en établissant des normes de performance minimales claires afin de recenser, d'évaluer et de gérer les risques sanitaires et leurs répercussions potentielles. Les limites d'exposition professionnelle sont fixées conformément aux directives de l'U.S. Occupational Safety and Health Administration (« OSHA ») des États-Unis pour nos expositions les plus importantes.

### PROGRAMME DE PROTECTION AUDITIVE

La perte auditive causée par le bruit est un des risques recensés pour nos employés. Notre programme de protection auditive vise à minimiser la perte auditive professionnelle en fournissant une protection auditive, une formation et des tests auditifs annuels à toutes les personnes travaillant dans des zones ou avec des équipements dont le bruit est égal ou supérieur aux niveaux acceptables. Le programme repère et communique également les zones de travail, les processus ou les tâches susceptibles d'exposer les employés ou les sous-traitants à un bruit excessif.

### PROGRAMME DE SÉLECTION ET D'UTILISATION DES RESPIRATEURS

Notre programme de sélection et d'utilisation des respirateurs vise à réduire l'exposition des employés aux particules respirables lorsque l'exposition dépasse possiblement les limites réglementaires ou les limites internes plus strictes que nous avons fixées. Le programme établit les limites d'exposition pour tous les produits de préservation utilisés dans nos processus de traitement. Tous les respirateurs utilisés par Stella-Jones doivent être certifiés par le National Institute for Occupational Safety and Health (« NIOSH »), et les employés sont tenus de passer un examen médical avant de les utiliser. Chaque employé participant au programme se voit attribuer son propre respirateur et est soumis à des tests d'ajustement par un tiers afin de s'assurer que le respirateur est efficace.

Dans le cadre de notre programme SHIELD, nous examinons en permanence les contrôles de santé et de sécurité en place afin de nous assurer qu'ils sont respectés dans l'ensemble de l'organisation et qu'ils sont efficaces pour atténuer les risques.

## Automatisation de la machine d'alésage débouchant pour les poteaux des services publics

En 2022, nous avons développé et installé une machine robotisée d'alésage pour les poteaux destinés aux sociétés de services publics à notre installation d'Eugene, en Oregon. Le robot a été développé dans le cadre de la hiérarchie des contrôles de notre programme de sécurité, alors que nous cherchions une solution technique pour éliminer les risques associés à l'alésage débouchant des poteaux des services publics. Dans le cadre de notre engagement en faveur du développement durable, la pratique de l'alésage débouchant prolonge la durée de vie des poteaux destinés aux sociétés de services publics en les protégeant de la dégradation interne. Grâce à cette nouvelle automatisation, nous évaluerons la possibilité de déployer d'autres machines robotisées dans nos installations de poteaux destinés aux sociétés de services publics, dans le cadre de notre engagement continu en faveur de la réduction des risques et de l'amélioration des résultats en matière de sécurité.



*L'amélioration de notre culture de la sécurité requiert l'effort de tous les membres de la Société. Les efforts soutenus de nos employés pour mettre en œuvre notre programme ESS SHIELD sont récompensés par l'amélioration des résultats en matière de sécurité et la diminution du nombre de blessés dans l'ensemble de notre réseau.*



**DOUG HOTZEL**  
Directeur, Conformité en matière de sécurité et de santé

# Nos employés

 Retour à  
Notre stratégie ESG

Nos employés sont le fondement de notre Société et le moteur de notre succès en tant que chef de file nord-américain de la production de produits en bois traité sous pression. Notre équipe de professionnels en ressources humaines s'efforce d'améliorer en permanence l'expérience de nos employés et de leur offrir un environnement sûr, stimulant et gratifiant. Cette dernière année, nous avons concentré nos efforts sur la mise en œuvre d'un système de gestion intégrée du lieu de travail (« IWMS ») et sur l'élaboration de notre stratégie **Nos employés** tournée vers l'avenir, afin d'atteindre notre objectif qui est d'attirer et de maintenir en poste des employés talentueux et de leur offrir le perfectionnement dont ils ont besoin.

## Objectif

Nous attirons et maintenons en poste des personnes talentueuses en leur offrant une expérience professionnelle positive grâce à un leadership inspiré, à des conditions de travail concurrentielles et à des occasions de développement de carrière.

## Stratégie



### AMÉLIORER L'EXPÉRIENCE DE NOS EMPLOYÉS

Chercher des moyens d'améliorer continuellement l'expérience de nos employés en nous fondant sur la rétroaction qu'ils nous donnent.



### OFFRIR DES OCCASIONS DE PERFECTIONNEMENT AUX EMPLOYÉS ET MISER SUR LES PROMOTIONS EN INTERNE

Doter nos futurs dirigeants des compétences adéquates et des occasions de développement de carrière.



### UNE MAIN-D'ŒUVRE À L'IMAGE DE NOS COLLECTIVITÉS

Élaborer des partenariats stratégiques pour accroître la diversité au sein de notre main-d'œuvre et répondre aux besoins actuels et futurs en matière de compétences.

## Cibles

**Pourvoir 30 % des postes vacants au moyen de promotions en interne d'ici 2027.**

### PROGRÈS ET RÉSULTATS EN 2022 :

25 % des postes vacants ont été pourvus au moyen de promotions en interne.



EN VOIE D'ÊTRE  
ATTEINTE

**Établir une base de référence en matière de diversité à l'échelle de la Société d'ici 2024.**

### PROGRÈS ET RÉSULTATS EN 2022 :

En 2022, nous avons commencé à créer un langage commun pour les différentes définitions de la diversité au sein de l'organisation, en harmonisant les données déjà recueillies aux États-Unis avec les définitions et la compréhension canadiennes.



EN VOIE D'ÊTRE  
ATTEINTE



## Changements au sein de la main-d'œuvre

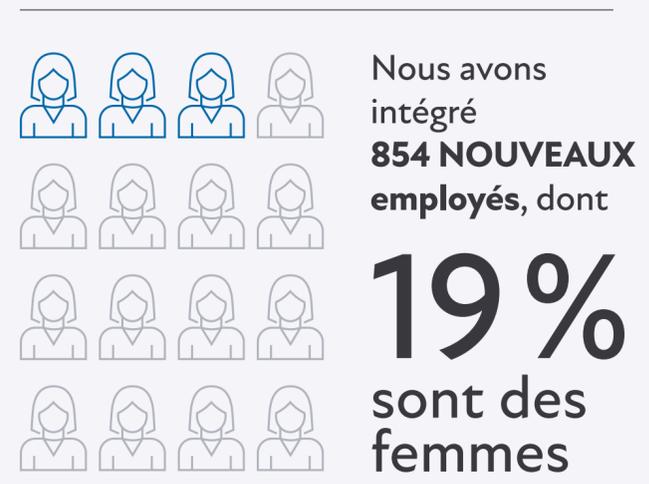
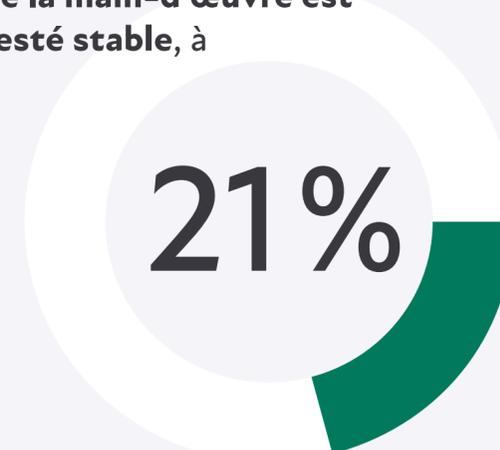
Une grande part de notre croissance est attribuable aux acquisitions. Ainsi, l'accueil et l'intégration des employés des entreprises acquises sont essentiels à notre succès durable. Le maintien en poste des employés est une priorité absolue, et cela s'étend aux employés des entreprises acquises qui se joignent à nous, car ils possèdent des connaissances et une expérience précieuses des activités acquises. En 2022, nous avons intégré avec succès les employés de notre nouvelle usine de traitement de poteaux destinés aux sociétés de services publics de Jasper, au Texas. Nous avons effectué une planification approfondie au cours des préparatifs menant à l'acquisition, notamment en procédant à un examen détaillé des fonctions et à une comparaison des avantages, avec l'appui de notre nouvelle plateforme électronique d'intégration. Les entretiens individuels avec les nouveaux membres de l'équipe constituent une partie importante du processus et permettent de les informer sur les valeurs et la culture de la Société. Ces rencontres permettent de s'assurer que le processus de transition est bien compris et facilitent l'intégration des nouveaux employés.

En 2022, nous avons remarqué une évolution positive du recrutement des employés, les effets de la pandémie s'étant atténués et les employés cherchant à réintégrer le lieu de travail. La flexibilité accrue que procure notre politique de télétravail complète bien ce changement tout comme notre nouvelle perspective à l'égard des compétences requises pour réussir dans les différentes fonctions au sein de la Société.

À l'appui de l'attention que nous portons au bien-être, au maintien en poste et au perfectionnement des employés et à la planification de la relève, il est devenu encore plus important de renforcer les ressources humaines. À l'appui de cet objectif, nous avons nommé un premier vice-président et chef des ressources humaines, chargé de superviser les efforts de nos précieux employés et de contribuer à la réussite continue en découlant.



Le taux de rotation au sein de la main-d'œuvre est resté stable, à



\* Données au 31 décembre 2022.

## Perfectionnement des talents

Notre succès commence avec nos employés, et nous nous engageons à faire en sorte qu'ils réalisent leur plein potentiel. Afin de respecter cet engagement, nos programmes de formation et de perfectionnement visent à accroître et à améliorer les compétences, à offrir aux employés des possibilités d'emplois transversaux et à approfondir les connaissances dans l'ensemble de la Société. Notre système de gestion de l'apprentissage propose divers modules d'apprentissage en ligne, de l'encadrement en cours d'emploi et des formations hors site dispensées par des prestataires externes. Au cours de l'année, nous avons mis en place un nouveau système de gestion IWMS qui permettra une collecte plus efficace et plus précise des données relatives aux heures de formation et de perfectionnement des employés, que nous présenterons fièrement dans nos prochains rapports.

### PROGRAMME DE LEADERSHIP POUR LES EMPLOYÉS RESPONSABLES DU TRAITEMENT DES TRAVERSES ET LES INSPECTEURS

En 2022, 20 employés ont participé à notre programme de leadership pour les employés responsables du traitement des traverses et les inspecteurs, qui se concentre sur les processus d'inspection et de classement des traverses de chemin de fer. Ce programme interne consiste en 25 heures de formation par employé, couvrant des sujets tels que le recensement des essences de bois, les dimensions acceptables et la compréhension des défauts et des limites du bois. Les participants ont parlé des compétences techniques et des connaissances acquises dans leur établissement, ce qui contribue à instaurer l'uniformité du programme d'assurance qualité dans l'ensemble de notre réseau.

## Diversité et inclusion

Chez Stella-Jones, nous soutenons une main-d'œuvre diversifiée et inclusive et nous sommes engagés à favoriser un sentiment d'appartenance au sein de nos équipes, de notre Société et des collectivités où nous sommes présents. Nous savons par expérience que, dans tous les secteurs d'activité de notre Société, des perspectives et des expériences différentes sont synonymes d'innovation et d'une meilleure compréhension et nous permettent de fournir des produits et des solutions de qualité supérieure.

Pour soutenir notre objectif d'établir une entreprise qui est en harmonie avec 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 organisation. Bien que les données soient déjà disponibles aux États-Unis, avec l'aide de notre nouveau système IWMS, nous nous efforçons de mieux comprendre la composition de la diversité à chaque palier de l'organisation dans tous les territoires.

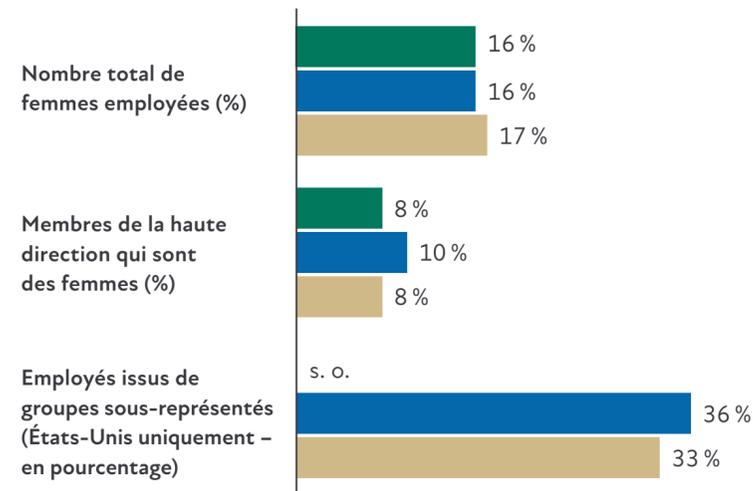
## Performance en matière de diversité et d'inclusion de 2022

En 2022, nous avons constaté une légère diminution (3 %) du nombre d'employés issus de groupes sous-représentés\*, en raison principalement d'une réduction du nombre d'employés ayant un handicap déclaré. Le pourcentage total d'employés qui sont des femmes a augmenté de 1 %, et 19 % des employés embauchés en 2022 étaient des femmes. La réduction de 2 % de la représentation des genres au sein de la haute direction est attribuable à une augmentation du nombre total de postes, les deux femmes occupant un poste de haute direction étant les mêmes que l'année précédente.

Notre but est de disposer d'un ensemble complet de données sur la diversité pour l'ensemble de notre main-d'œuvre d'ici la fin de 2024 afin de faire le suivi et de mesurer nos progrès.

### Données sur la performance

■ 2020 ■ 2021 ■ 2022



\* Un groupe sous-représenté, tel que défini par Stella-Jones, comprend des employés qui ont indiqué appartenir à une race ou une ethnie sous-représentée ou à un groupe sous-représenté, comme les Autochtones, les vétérans américains, les personnes handicapées.

## 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 au travail](#) est passée en revue et signée par le président et chef de la direction. 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.

### Programme d'avantages sociaux

Nous offrons aux membres de l'équipe permanente des avantages concurrentiels, complets et flexibles. Le programme d'avantages sociaux comprend des régimes d'assurance maladie couvrant les soins médicaux, dentaires et de la vue, l'assurance invalidité et vie (États-Unis uniquement). Nos régimes d'épargne retraite permettent aux membres de l'équipe de cotiser jusqu'à 10 % de leur salaire, Stella-Jones fournissant une cotisation partielle. Les employés admissibles peuvent également participer au régime d'achat d'actions des employés jusqu'à un maximum de 5 % de leur salaire annuel.

En 2022, nous avons versé

**199 M\$ EN SALAIRES ET AVANTAGES SOCIAUX**

### Se retrouver en personne

Les relations sociales au sein des équipes et de la Société ont été radicalement transformées durant la pandémie. Alors que nous étions tous à apprivoiser le nouvel environnement de travail — nous avons notamment intégré les nouveaux membres de l'équipe à distance et avons proposé des horaires de travail hybrides —, il faut bien admettre que les occasions de nous rencontrer en personne ont été rares. Au cours de cette dernière année, nous avons pu reprendre contact en personne et organiser des événements avec nos équipes dans l'ensemble de la Société. Nos équipes de RH ont recommencé à voyager, et organisé des séances officieuses de rétroaction sur place et avec la haute direction de la Société. Ces échanges avec nos employés nous aident à continuer à construire une culture d'entreprise inclusive et solidaire, et dans le cadre de la nouvelle stratégie Nos employés, nous chercherons à lancer un processus de mobilisation des employés plus formel dans toute la Société afin de garantir que tous les employés aient la possibilité de donner leur avis, quel que soit leur rôle ou leur lieu de travail.

## Transformation numérique des ressources humaines

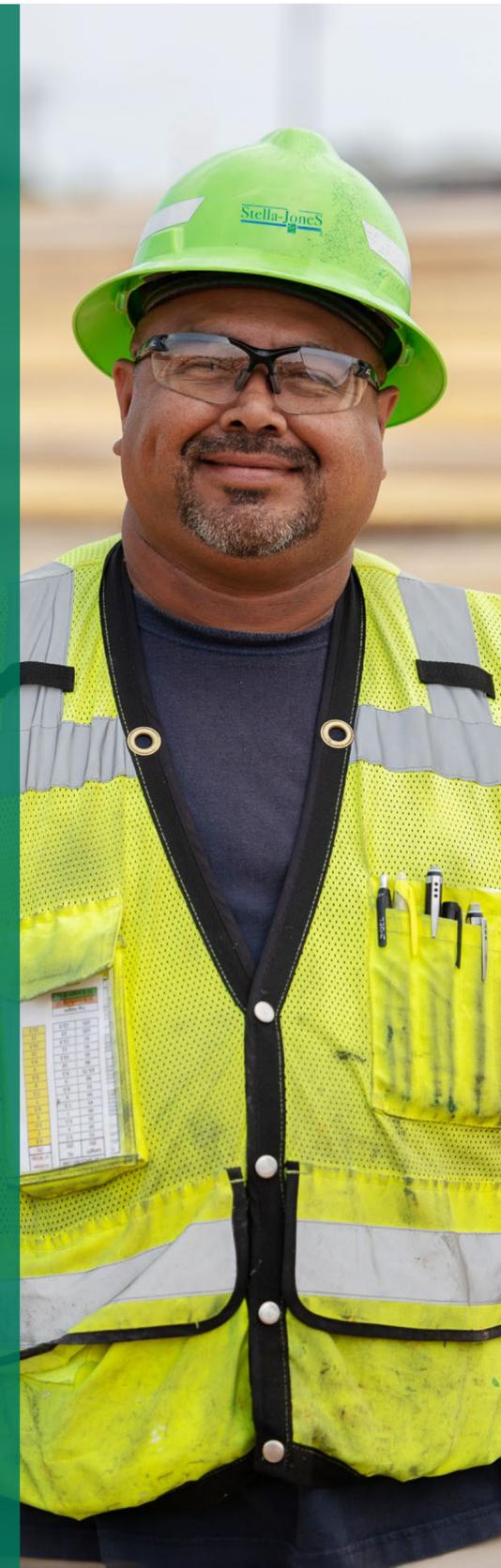
C'est en 2022 que nous avons lancé le premier volet du déploiement de notre nouveau système IWMS à l'échelle de la Société. Au fur et à mesure que notre main-d'œuvre s'est agrandie, il est devenu de plus en plus évident qu'il fallait mettre en place des processus, des politiques et des systèmes de RH simplifiés et uniformes. La version du système IWMS mis en place comprend des modules de paie, de gestion des avantages sociaux, de gestion du temps et des présences, d'acquisition de talents et d'intégration des nouveaux arrivants. Le système assure l'efficacité et l'uniformité des processus de RH, en combinant plusieurs bases de données en un portail facile d'accès, en éliminant la plupart des formulaires et des livrets, ce qui a fait que nos processus de RH sont désormais presque entièrement sans papier. Le système a amélioré l'expérience des employés, du recrutement à la retraite. En 2023, nous allons poursuivre le déploiement de modules supplémentaires, axés sur le développement des talents, la communication et la mobilisation.



*Notre engagement à attirer, à maintenir en poste et à perfectionner les meilleurs talents a joué un rôle essentiel dans la réalisation de nos objectifs stratégiques. Soutenus par un leadership inspiré et la détermination de mettre les efforts nécessaires pour créer une expérience positive pour les employés, en offrant notamment des récompenses concurrentielles et diverses possibilités de carrière et de perfectionnement, nous avons réussi notre pari et avons la chance de collaborer avec une main-d'œuvre engagée. Nous restons fidèles à notre engagement d'investir dans nos employés, car non seulement ils font de Stella-Jones un endroit où il fait bon travailler, mais ils sont de plus à la base même du succès durable de notre organisation.*



**RICHARD CUDDIHY**  
Premier vice-président et chef des ressources humaines



# Peuples autochtones

Retour à  
Notre stratégie ESG

Nous respectons le lien profond qui unit les peuples autochtones à leurs territoires traditionnels et nous nous efforçons d'améliorer la compréhension de l'histoire et de la culture autochtones à l'échelle de la Société. En nous appuyant sur le travail de nos équipes forestières qui sont en interaction avec les collectivités autochtones au Canada, nous nous engageons à établir des relations harmonieuses grâce à des valeurs communes de durabilité et de respect des ressources naturelles.

## Objectif

Nous nous engageons à établir des relations durables de collaboration avec les peuples autochtones dans les régions où nous exerçons nos activités.

## Stratégie



### COMPRÉHENSION DE LA CULTURE ET SENSIBILISATION À CELLE-CI

Accroître notre compréhension et notre connaissance de la culture et de l'histoire autochtones; garder l'esprit ouvert afin de mieux cerner des perspectives et des visions du monde différentes.



### RELATIONS

Établir des relations à long terme avec les Premières Nations qui le souhaitent et les collectivités où nous exerçons nos activités.



### AVANTAGES ÉCONOMIQUES

Établir de manière proactive des relations commerciales de collaboration mutuellement bénéfiques et tirer parti des possibilités au chapitre de l'approvisionnement.

## Cibles

La totalité des employés salariés canadiens auront suivi une formation de sensibilisation à la culture autochtone d'ici 2025.

### PROGRÈS ET RÉSULTATS EN 2022 :

La mise en œuvre est en cours et les premiers modules de formation destinés aux membres de la haute direction du Canada devraient être dispensés en 2023.



EN VOIE D'ÊTRE  
ATTEINTE

Conclure, dans l'ensemble des régions canadiennes assujetties à certaines obligations en matière de gestion des forêts, des accords de relations avec les Premières Nations qui le souhaitent d'ici 2030.

### PROGRÈS ET RÉSULTATS EN 2022 :

En 2022, nous avons fait appel à des experts autochtones externes pour élaborer notre politique sur les peuples autochtones, qui jette les bases de nos efforts futurs pour conclure des accords de relations.



EN VOIE D'ÊTRE  
ATTEINTE

## Politique sur les peuples

L'élaboration de notre politique sur les peuples autochtones a débuté en 2022 et celle-ci a été publiée au début de l'année 2023. La politique sur les peuples autochtones décrit notre engagement à améliorer notre connaissance et notre compréhension des cultures et de l'histoire autochtones, à établir des relations de collaboration mutuellement bénéfiques et à veiller à ce que nous continuions à inclure les perspectives autochtones dans nos pratiques forestières. La politique sur les peuples autochtones a été élaborée eu égard et conformément :

- À la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones (« UNDRIP »)
- Aux appels à l'action de la Commission vérité et réconciliation (« CVR ») du Canada

L'élaboration d'une politique significative et authentique et de la stratégie connexe est le fruit du travail d'une équipe dévouée d'employés de l'ensemble de la Société, soutenue par une expertise autochtone externe. Les engagements que nous prenons sont considérés avec le plus grand sérieux; nous continuerons de mettre en œuvre les priorités stratégiques pour faire avancer les objectifs de la politique sur les peuples autochtones, en établissant des relations durables de collaboration avec les peuples autochtones dans les régions où nous exerçons nos activités.

## Gérance des forêts autochtones

Nos zones d'exploitation forestière en Colombie-Britannique (C.-B.), au Canada, chevauchent les territoires traditionnels de plusieurs collectivités autochtones. Concurrément à la conception et à la mise en œuvre des plans de gestion forestière, notre équipe forestière procède à des consultations auprès de la bande. Tout en continuant à améliorer nos pratiques en matière d'engagement, nous travaillerons ensemble pour identifier les valeurs culturelles et comprendre comment nos activités peuvent contribuer aux priorités de la collectivité.

# Engagement à l'égard des collectivités

Nous avons une incidence positive sur les collectivités en établissant des partenariats avec la main-d'œuvre et les fournisseurs locaux, en faisant des dons de charité et en lançant des initiatives d'engagement communautaire. Nous voulons être considérés comme un membre de confiance des collectivités où nous exerçons nos activités et, pour ce faire, nous encourageons la participation de la collectivité et facilitons les relations avec les responsables de nos établissements.

## Soutenir les causes locales

Nos programmes de dons de charité sont menés par des employés locaux qui sont les mieux placés pour connaître et comprendre les causes qui comptent le plus dans les collectivités où nous exerçons nos activités. L'éventail des causes soutenues en 2022 comprend des initiatives autochtones culturelles, les musées, des événements scolaires et sportifs, les hôpitaux, les organisations d'anciens combattants, la santé des femmes, le soutien à la lutte contre la violence familiale, les initiatives familiales et les banques alimentaires. En plus du soutien financier, de nombreux établissements font également des dons 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.

## Prêts aux petites entreprises

En 2022, nous avons versé 10 M\$ à 18 scieries sous forme de paiements anticipés. Les projets de récolte et l'approvisionnement en billots nécessitent un investissement initial substantiel et l'obtention d'un financement peut s'avérer difficile pour les petites scieries privées. Afin de les aider à poursuivre leurs activités et à offrir de nombreux avantages aux collectivités où elles sont présentes, Stella-Jones verse des paiements anticipés à ses scieries partenaires. En plus de garantir la continuité de l'approvisionnement en bois des scieries, les paiements sont également utilisés pour moderniser les équipements afin d'améliorer la sécurité et l'efficacité. Notre programme de prêts aux petites entreprises témoigne de notre engagement à être un partenaire commercial responsable et digne de confiance.

## Échanger avec les collectivités où nous sommes présents

En 2022, nous avons commencé à élaborer un programme de sensibilisation communautaire plus complet. Toutes nos installations entretiennent un dialogue permanent avec leurs voisines et les collectivités et répondent aux préoccupations à mesure qu'elles se présentent. Nous sommes d'avis qu'il est toujours possible de faire mieux et que nous pouvons prendre des mesures pour bien communiquer avec les membres de la collectivité qui démontrent un réel intérêt à l'égard de nos activités. Les principaux sujets, intérêts et préoccupations mentionnés dans les collectivités sont l'embauche et la passation de marchés au niveau local, le financement communautaire, l'impact environnemental et l'octroi de permis, ainsi que les questions liées au développement communautaire. Les communications sont ouvertes sur une base permanente, et notre intention est d'établir un dialogue de manière plus structurée afin que tous les membres de la collectivité puissent y participer. Un nouveau programme de sensibilisation communautaire sera mis à l'essai en 2023 dans notre établissement de Lufkin, au Texas, avant d'être déployé dans l'ensemble de notre réseau.

## PROCÉDURE DE PLAINTES

Certes nous souhaitons que le dialogue soit ouvert de manière permanente, mais de plus chacune de nos installations dispose d'un processus permettant d'accepter, d'évaluer et de résoudre les préoccupations et les plaintes des collectivités au sein desquelles elles exercent leurs activités. Ces mécanismes sont conçus pour garantir une réponse efficace et rapide aux griefs. Normalement, les plaintes sont traitées par le directeur de l'usine, qui détermine le niveau de transmission hiérarchique approprié et décide si une réponse générale de la Société est nécessaire.

Stella-Jones soutient les initiatives communautaires locales, comme la foire de Shelburne, à Shelburne, en Ontario, qui a eu lieu en septembre 2022.



A young fern plant with delicate, feathery leaves grows from a moss-covered rock in a forest. The background is a soft-focus green forest. The text is overlaid on the left side of the image.

# ENGAGEMENT À L'ÉGARD DE L'ENVIRONNEMENT

# 05

# Changements climatiques et émissions de GES

 Retour à  
Notre stratégie ESG

Chez Stella-Jones, nous prenons des mesures pour relever les défis posés par les changements climatiques à l'échelle mondiale et démontrer que nous nous préoccupons de nos employés, de nos clients, des collectivités et de l'environnement. Nous avons achevé notre évaluation des limites avant la date prévue et avons ainsi pu confirmer la base de référence de 2022 qui servira à élaborer notre stratégie **Changements climatiques et GES** et les objectifs connexes. Notre feuille de route de réduction des GES est fondée sur un plan de projet détaillé visant à réduire les émissions des champs d'application 1 et 2, alors que nous continuons d'évaluer les options disponibles et le niveau des investissements requis pour nous conformer aux objectifs fondés sur la science.

## Objectif

Nous nous engageons à réduire l'intensité de nos émissions et à maximiser les quantités de carbone séquestré dans nos produits.

## Stratégie



### EFFICACITÉ ÉNERGÉTIQUE

Mettre en œuvre des améliorations aux processus et à l'équipement afin de réduire notre consommation d'énergie et d'améliorer notre rendement énergétique.



### ÉNERGIE RENOUVELABLE

Augmenter la proportion d'énergie renouvelable utilisée par la Société au moyen d'installations et de l'approvisionnement.



### INNOVATION

Soutenir les initiatives de recherche et de développement qui contribuent à prolonger la durée de vie des produits, à accroître la séquestration de carbone et à prendre des décisions éclairées.

## Cible

Réduire de 32 % les émissions de GES des champs d'application 1 et 2 d'ici 2030, comparativement à celles de 2022, soit l'année de référence.

### PROGRÈS ET RÉSULTATS RÉALISÉS EN 2022 :

La première installation fonctionnant à l'énergie solaire a été achevée et devrait permettre de réduire de 70 % les émissions du champ d'application 2 à l'installation.



EN VOIE D'ÊTRE  
ATTEINTE

Calculer nos émissions du champ d'application 3 et évaluer la capacité d'atteindre la cible fondée sur la science d'ici 2025.

### PROGRÈS ET RÉSULTATS RÉALISÉS EN 2022 :

En 2022, nous avons sélectionné un tiers pour qu'il appuie le développement d'un outil de calcul et de suivi des émissions du champ d'application 3.



EN VOIE D'ÊTRE  
ATTEINTE

En 2022, Stella-Jones a achevé l'installation de sa toute première structure de panneaux solaires à son usine de fabrication de traverses de chemin de fer de Clanton, en Alabama. La structure comprend plus de 2 100 panneaux sur deux toits, et répond à 70 % des besoins en électricité de l'usine.



## Feuille de route de notre engagement à réduire les émissions de GES

Dans le cadre de notre engagement à réduire les émissions de GES et à évaluer la capacité d'atteindre une cible fondée sur la science, nous publions notre feuille de route de réduction des émissions de GES. La feuille de route décrit comment nous avons l'intention d'atteindre notre cible de réduction des émissions de GES d'ici 2030 et sur quels points nous nous concentrerons alors que nous cherchons à nous conformer à une trajectoire de réchauffement de 1,5 degré. À l'heure actuelle, la feuille de route couvre les émissions des champs d'application 1 et 2 et, à mesure que nous collecterons les données sur les émissions du champ d'application 3 et en ferons le suivi, nous tenterons de les inclure dans les émissions de la chaîne de valeur.

### ÉMISSIONS DE GES INCLUSES DANS NOTRE BASE DE RÉFÉRENCE ET NOS CIBLES :

#### Champ d'application 1

- L'essence et les combustibles utilisés dans la fabrication et le traitement de nos produits.
- L'achat de combustibles pour les véhicules et l'équipement.

#### Champ d'application 2

- L'électricité requise pour le fonctionnement des bâtiments, des installations et de l'équipement.

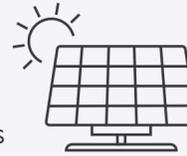
# NOTRE FEUILLE DE ROUTE DE RÉDUCTION DES ÉMISSIONS DE GES D'ICI 2030

2022

## PHASE 1

Notre plan de réduction

**Structures d'énergie solaire** dans les installations prioritaires



**Contrats d'achat d'énergie renouvelable** qui accordent la priorité aux sources d'énergie à émissions de carbone faibles ou nulles



**Optimisation du transport**, y compris l'équipement mobile dans les installations et le parc de camions routiers

**Surveillance en temps réel de l'utilisation d'énergie** pour faciliter l'entretien et la performance de l'équipement

**Audits de l'efficacité énergétique** pour élaborer des améliorations à l'équipement et aux processus des installations



**Évaluation d'une cible fondée sur la science**, y compris les émissions du champ d'application 3

2030

Réduire les émissions des champs d'application 1 et 2 de

32%



## PHASE 2

Évaluations des technologies et du marché pour favoriser l'atteinte des cibles de réduction à long terme



**Utilisation accrue de la biomasse** dans nos processus

**Partenariats avec des producteurs de combustibles de l'avenir** afin d'évaluer la possibilité d'utiliser l'hydrogène et une combinaison de chaleur et d'électricité dans les bâtiments industriels

**Options d'équipement mobile électrique** en collaboration avec nos partenaires de location



2040 à 2050 et au-delà

## Énergie renouvelable

Le recours à de l'énergie renouvelable dans les installations est une stratégie clé de notre plan de réduction des émissions de GES. En 2022, nous avons achevé la construction de notre première installation fonctionnant à l'énergie solaire à l'usine de fabrication de traverses de chemin de fer de Clanton, en Alabama. L'emplacement a été choisi après un examen exhaustif par un tiers de la faisabilité technique et financière du recours à l'énergie solaire à l'échelle de notre réseau. L'installation en toiture a été conçue pour couvrir 70 % des besoins en électricité de l'usine et réduire directement les émissions de GES du champ d'application 2. La conception et l'ingénierie pour les prochaines usines sont en cours et nous continuons de déployer tous les efforts pour réaliser notre plan de réduction des émissions de GES.

Les chaudières que nous utilisons pour générer de la chaleur et de la vapeur pour les processus de traitement sont parmi les plus énergivores de l'ensemble de nos activités. En utilisant des sous-produits du bois générés par nos processus comme source de biocombustible, nous alimentons nos chaudières de manière autonome et renouvelable. En 2022, 26 % du total (champs d'application 1 et 2) de nos besoins en énergie ont été comblés par l'énergie renouvelable générée sur place produite sous forme de biomasse ligneuse.

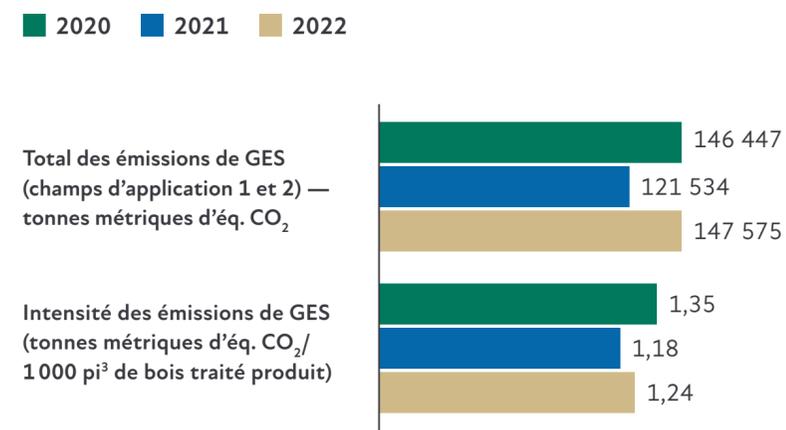
## Efficacité énergétique et innovation

L'efficacité énergétique de nos installations ne peut que bénéficier à l'environnement et à nos activités. En 2022, nous avons commencé la mise en œuvre du programme d'audit de l'efficacité énergétique à l'échelle de la Société. Le programme tire parti de nos projets pilotes réalisés antérieurement qui examinaient les possibilités d'électrification de nos processus et d'adoption de nouvelles technologies pour améliorer l'efficacité énergétique. Le projet pilote réalisé à notre installation de Sorel-Tracy, au Québec, consistait en un audit qui s'est déroulé sur deux jours et qui comprenait l'évaluation de l'efficacité du bâtiment, de l'équipement et des processus de production. Le résultat s'est traduit par une série d'options d'amélioration, y compris des mises à niveau des technologies et des améliorations apportées aux processus. Ces projets, et ceux qui émergeront à mesure que le programme d'audit est déployé à l'échelle de nos installations, seront réalisés par notre équipe de la stratégie ESG qui en assurera également le suivi. Les projets d'amélioration des immobilisations et les programmes de gestion de l'énergie amélioreront notre efficacité énergétique et réduiront nos émissions de GES absolues des champs d'application 1 et 2 conformément à nos objectifs globaux de réduction des émissions de GES.

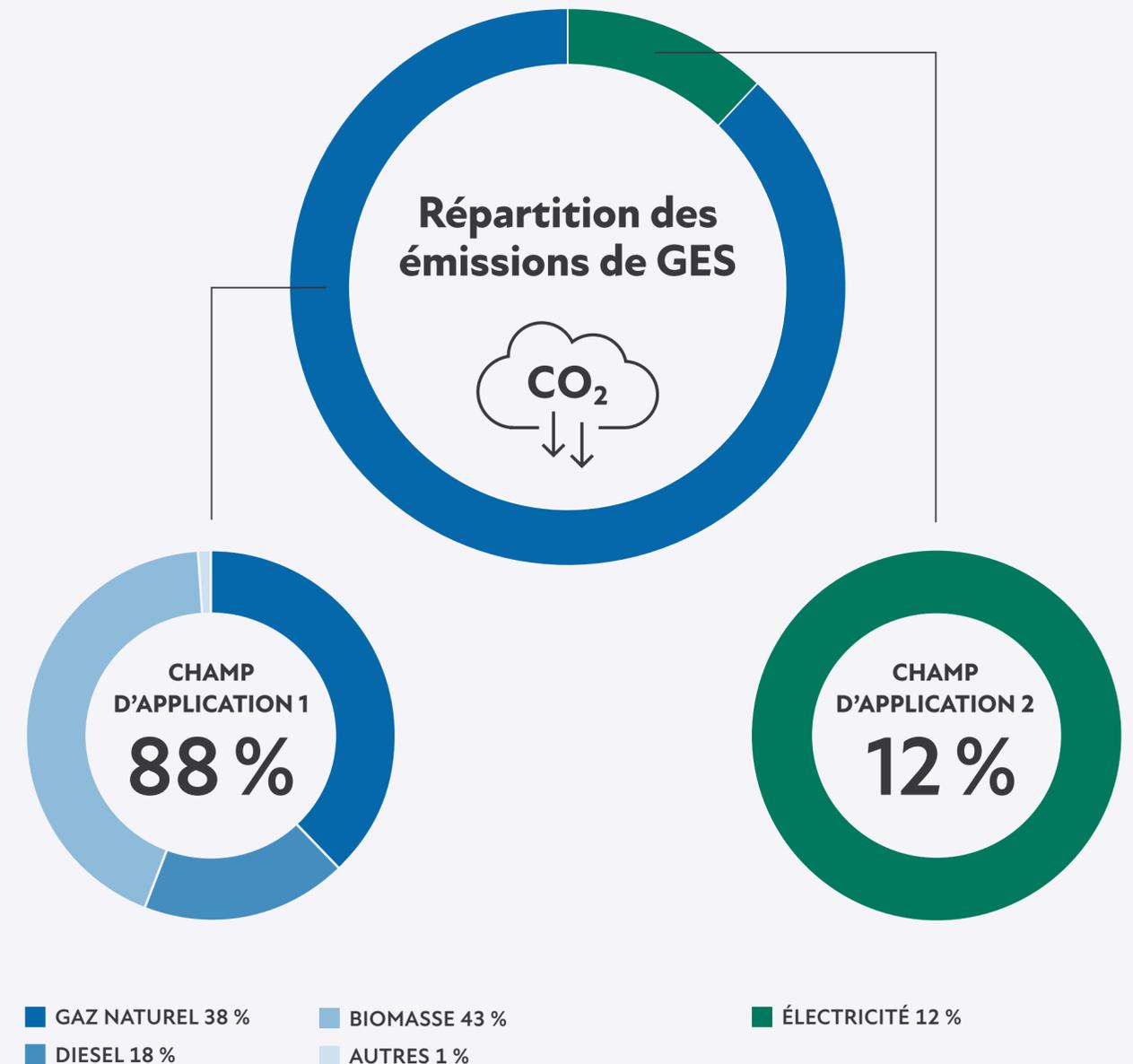
## Performance de 2022 en matière d'émissions de GES

En termes absolus, le total des émissions de GES a augmenté de 21 % par rapport à celui de 2021 en raison en partie de l'inclusion dans les données des émissions provenant de notre parc de camions routiers pour la première fois. Les émissions du champ d'application 1 des camions totalisaient 12 697 tonnes métriques d'éq. CO<sub>2</sub>, soit 8,6 % du total des émissions de GES de la Société. L'intensité des émissions de GES a augmenté de 5 %, ce qui correspond aux émissions par 1 000 pi<sup>3</sup> de bois traité, mais ne comprend que les émissions de nos usines de traitement du bois. Cette augmentation peut être attribuée aux changements apportés aux types de traitement et aux processus à l'échelle de notre réseau, combinés à la teneur plus élevée en humidité de la fibre, de sorte que les besoins en énergie pour le traitement sous pression ont augmenté en 2022. Dans le cadre de notre stratégie Changements climatiques et émissions de GES, nous évaluons les outils de gestion de l'énergie susceptibles de nous aider à repérer et à corriger avec plus d'agilité les fluctuations d'émissions dans l'avenir.

### Données sur la performance



**40 %** DE NOS BESOINS EN ÉNERGIE DU CHAMP D'APPLICATION 1 ont été comblés par la bioénergie renouvelable en 2022.



## Risques et occasions liés aux changements climatiques

En tant qu'entreprise qui repose sur des forêts en santé, nous sommes très conscients du défi que posent les changements climatiques et nous sommes bien positionnés pour offrir des solutions d'atténuation grâce aux produits naturels et renouvelables qui permettent de séquestrer et de stocker le carbone. Les forêts gérées de façon durable constituent une solution naturelle et nos produits, grâce à nos procédés de préservation du bois, maximisent le cycle de vie du stockage du carbone, offrant une solution utile pour réduire le carbone dans l'atmosphère et pour relever le défi climatique.

### RISQUES PHYSIQUES

La compréhension des risques physiques et des risques liés à la transition posés par les changements climatiques joue un rôle important pour notre résilience organisationnelle. Les risques physiques que posent les changements climatiques selon un scénario de réchauffement de deux degrés ont été évalués en 2021 pour chacune de nos usines de traitement. Les risques liés au climat varient selon les emplacements, mais 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, dont une augmentation des temps d'arrêt et la perte d'actifs physiques. À l'heure actuelle, nous évaluons les incidences financières des risques recensés et le coût des mesures d'adaptation. En incorporant le coût de l'adaptation dans la planification de la continuité des activités, nous garantissons que le risque lié au climat est géré dans le cadre de nos activités commerciales en cours.

### RISQUES LIÉS À LA TRANSITION

Nous avons recensé les risques liés à la transition attribuables aux changements climatiques qui sont les plus susceptibles d'avoir une incidence sur Stella-Jones. Ces risques comprennent les politiques adoptées, comme les mécanismes de fixation du prix du carbone qui entraîneraient une augmentation des coûts d'énergie, ainsi que l'incidence des nouvelles structures de coûts des énergies de rechange sur notre production et distribution de nos produits. La stratégie et les objectifs de réduction des émissions de GES et des changements climatiques visent à réduire les risques liés à la transition et à faire en sorte que nous sommes au fait des incidences possibles de ces risques.

### OCCASIONS

La transition vers une économie à faible émission de carbone offre à Stella-Jones une occasion à saisir. Nos produits, de par leur nature, sont renouvelables et stockent considérablement plus de carbone qu'ils en émettent sur leur durée de vie, aidant nos clients à atteindre leurs propres objectifs de développement durable. Se reporter à la section Gestion du cycle de vie des produits du présent rapport pour en apprendre davantage sur le potentiel de stockage du carbone de nos produits. Dans le cadre de la transition vers des réseaux d'énergie propre et l'utilisation accrue de l'électrification, nous prévoyons que la demande de nos clients qui achètent nos poteaux destinés aux sociétés de services publics augmentera. L'augmentation de la fréquence et de l'intensité des catastrophes naturelles devrait donner lieu à une hausse du besoin 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.

### Nos employés

La chaleur extrême pose un risque pour nos employés qui réalisent des travaux à l'extérieur de nos installations. Nous constatons déjà les répercussions de la chaleur extrême et prenons des mesures pour atténuer ces répercussions sur nos employés en augmentant le nombre des pauses, des stations de refroidissement et des abris fournissant de l'ombre dans les zones de travail extérieures, lorsque c'est possible. L'augmentation du nombre de jours de chaleur extrême pourrait donner lieu à une hausse des temps d'arrêt et entraîner des coûts additionnels pour aider à atténuer les répercussions de la chaleur extrême sur notre main-d'œuvre.

### Nos installations

L'incidence sur nos installations des événements météorologiques liés au climat a trait à la perte potentielle de stocks et d'actifs. Dans le cadre de la planification de la continuité des activités, nous évaluons progressivement l'incidence financière de ce risque ainsi que l'importance de la couverture d'assurance à titre de mesure d'atténuation.

### Notre chaîne d'approvisionnement forestière

L'augmentation de la fréquence et de l'intensité des événements météorologiques naturels a une incidence considérable sur les forêts desquelles nous dépendons pour obtenir la principale composante de nos produits, la fibre de bois. Le stress causé par les feux de forêt et les précipitations et la propagation des insectes nuisibles et des maladies sont exacerbés par les changements climatiques et peuvent entraîner une réduction de l'approvisionnement en fibres, des conditions de récolte plus difficiles et une augmentation des coûts de récolte. Nous continuons de surveiller l'élaboration et la mise en œuvre de la réglementation et des pratiques dans nos chaînes d'approvisionnement et d'y participer pour contribuer à l'amélioration de la résilience des forêts et soutenir les pratiques de gestion durable des forêts.

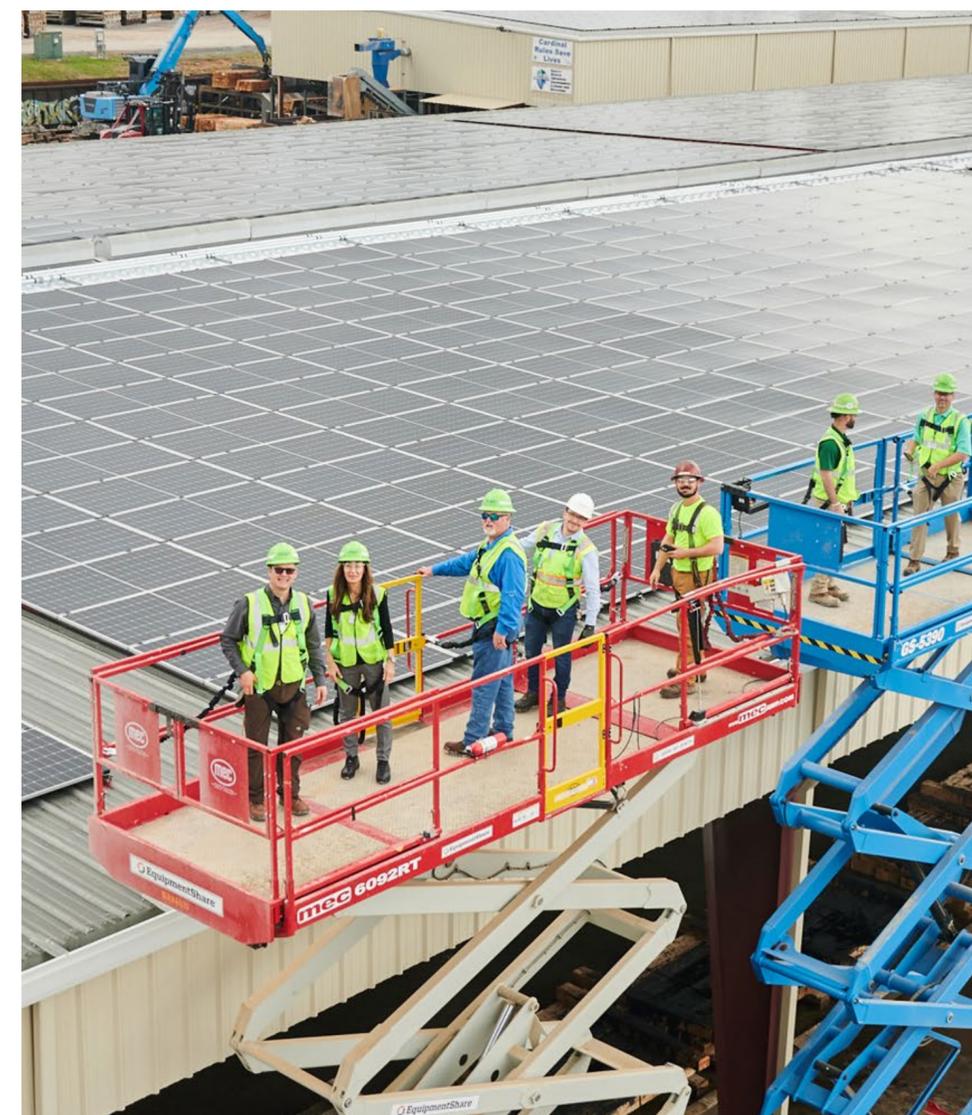
Stella-Jones doit évoluer pour répondre aux demandes de ses clients et des autres parties prenantes. Ainsi, **nous nous sommes engagés à divulguer les occasions et risques qualitatifs liés aux changements climatiques, conformément aux recommandations du GIFCC.**

Consultez [l'annexe](#) pour en savoir plus sur la présentation des informations selon les recommandations du GIFCC.



## Séchoirs électriques à Gatineau, au Québec

Notre installation de fabrication de poteaux destinés aux sociétés de services publics de Gatineau, au Québec, a remplacé trois séchoirs alimentés au gaz par de nouveaux séchoirs électriques en 2020. L'efficacité des nouveaux séchoirs est de 15 % à 20 % supérieure à celle des unités alimentées au gaz naturel ou à la vapeur. L'année 2022 a été la première année complète de fonctionnement de ces séchoirs et, grâce au réseau hydroélectrique à faibles émissions de carbone du Québec, ces séchoirs ont permis à l'installation de réduire de 70 % les émissions de GES des champs d'application 1 et 2.



## Installation fonctionnant à l'énergie solaire en Alabama

Notre première installation fonctionnant à l'énergie solaire à Clanton, en Alabama, est dotée de plus de 2 100 panneaux sur deux toits et a été conçue pour répondre à 70 % de ses besoins en électricité. L'énergie économisée correspond à 92 000 gallons\* du diesel consommé chaque année et l'initiative est une étape importante de notre parcours vers la décarbonation.

\* Calculés au moyen du calculateur des équivalences des émissions de gaz à effet de serre de l'Agence de la protection de l'environnement des États-Unis.



*Nous sommes fiers que notre usine soit choisie pour cette première installation de panneaux solaires. Nous sommes impatients de constater quelle en sera l'incidence sur la réduction des émissions de GES et la réduction des tarifs dans nos relevés de services publics d'électricité.*



**JEFF JORDAN**  
Directeur d'usine,  
Clanton, Alabama

# Conformité environnementale

Il est essentiel, pour garantir notre succès, que nous nous conformions aux lois et règlements. Notre équipe ESS aide nos installations à se conformer et à demeurer au fait des modifications aux règlements.

## Gestion de l'environnement

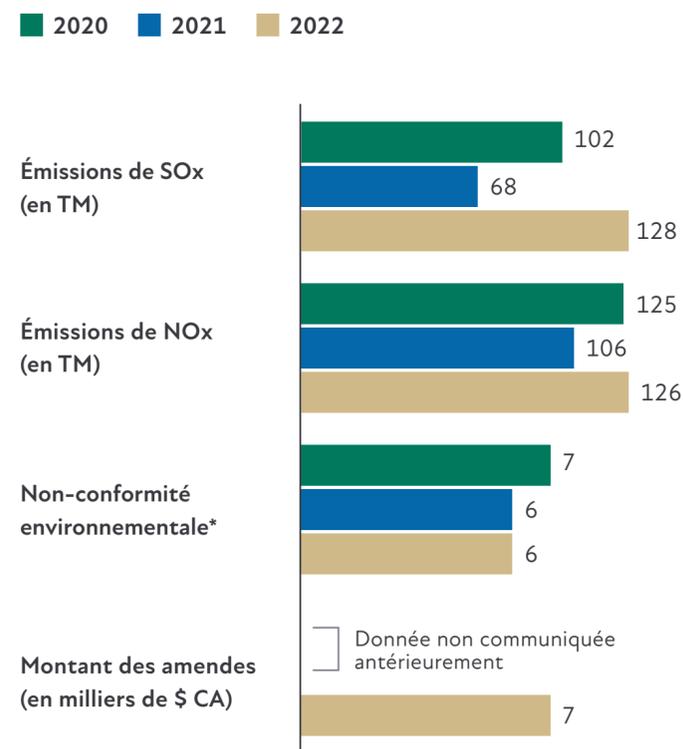
Nous nous efforçons de réduire au minimum les impacts environnementaux liés à nos activités d'exploitation, y compris en réduisant les risques de déversement de produits chimiques et d'hydrocarbures, en réduisant au minimum les émissions dans l'air, y compris les émissions provenant de la combustion de combustibles, en gérant de façon responsable la collecte et l'élimination des déchets et en traitant de façon sécuritaire les eaux de ruissellement.

Notre Société a mis en place un système de gestion de l'environnement («SGE») qui est conforme à la norme ISO14001 dans chaque installation. Au moyen de ce système, nous pouvons mettre à jour les obligations légales liées à l'obtention de permis environnementaux et à la présentation de l'information, recenser et classer les aspects environnementaux et élaborer des plans d'amélioration continue au niveau des installations pour contrôler et atténuer les risques environnementaux. Notre SGE est régi par notre politique sur l'environnement, la santé et la sécurité.

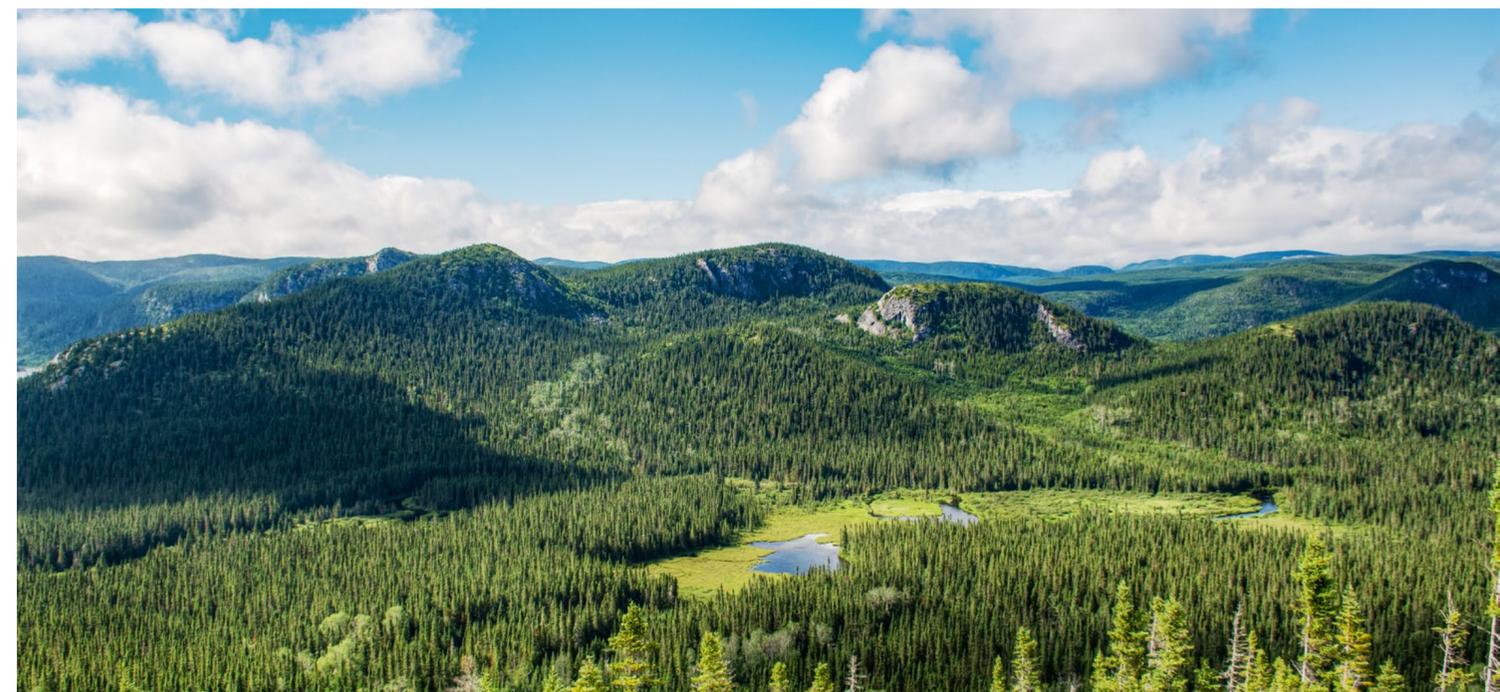
## Performance en matière de conformité environnementale en 2022

Les émissions d'oxyde de soufre («SOx») et d'oxyde d'azote («NOx») que nous déclarons ont augmenté en 2022 par rapport à celles des années précédentes en raison de l'inclusion de notre parc de camions routiers dans le calcul pour la première fois. Les émissions de SOx et de NOx déclarées se rapportent uniquement aux émissions provenant de la combustion de combustible de nos camions routiers et de l'équipement mobile et fixe de nos installations. Nous reconnaissons que nos processus de traitement génèrent des émissions de SOx et de NOx, ainsi que des composés organiques volatils («COV») et nous nous efforcerons de recueillir ces données pour les communiquer avec plus de précision dans l'avenir. En 2022, nous avons enregistré six incidents de non-conformité environnementale, dont deux ont donné lieu à l'imposition d'amendes par les autorités de réglementation. Tous les incidents ont fait l'objet d'une enquête minutieuse, et des mesures correctives ont été déployées pour éviter qu'ils se reproduisent. Aucune autre mesure n'a été exigée par les autorités de réglementation.

## Données sur la performance



\* Les incidents de non-conformité sont ceux signalés par une autorité de réglementation.



## Permis de qualité de l'air

Notre programme de qualité de l'air s'applique aux usines de traitement de Stella-Jones et nous aide à continuer de nous conformer aux règlements et aux normes d'émissions applicables. Nos usines doivent se conformer à la réglementation fédérale, étatique, provinciale et locale sur la qualité de l'air et, le cas échéant, obtenir un permis de qualité de l'air qui précise les limites d'émission et les exigences en matière de déclaration. Nous cherchons à maintenir un dialogue ouvert et à collaborer avec nos différentes parties prenantes sur le sujet de la qualité de l'air et à traiter de manière efficace toute préoccupation portée à notre connaissance. Notre processus de gestion du changement fait en sorte que tout changement à l'équipement pouvant entraîner un changement ou une modification à un permis est signalé aux fins d'examen par notre équipe responsable de l'environnement. Chaque année, les membres de l'équipe ESS de chaque installation suivent une formation sur notre programme de qualité de l'air et sur l'importance de nous conformer aux modalités de nos permis.

## Assainissement des sols

Chez Stella-Jones, nous participons à des programmes volontaires d'assainissement des sols dans le cadre de notre engagement à agir en tant que gardiens de l'environnement dans nos collectivités locales. La contamination se produit généralement avant que Stella-Jones fasse l'acquisition d'un site, souvent lorsque la réglementation environnementale pour l'industrie du traitement n'était pas encore élaborée. Chaque année, Stella-Jones évalue, en collaboration avec un tiers, l'incidence financière de ses projets d'assainissement. En 2022, l'entreprise a engagé des dépenses de 2 M\$ en appui à des programmes volontaires d'assainissement des sols en partenariat avec les autorités de réglementation locales, et la provision totale à la fin de 2022 était de 18 M\$.

En 2022, notre équipe de recherche et de développement a reçu du financement pour étudier les nouvelles méthodes d'assainissement des sols contaminés dans le passé. L'équipe évalue les solutions d'assainissement les plus efficaces et les moins coûteuses dans un test de traitement des sols à grande échelle soutenu par le Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada («CRSNG») en partenariat avec l'Université Dalhousie. Les tests devraient prendre fin en 2023 et les résultats seront rendus publics dans le but de contribuer à mieux définir les programmes volontaires futurs d'assainissement des sols.

# Gestion de l'eau et des déchets

La gestion responsable des eaux usées et des déchets de production joue un rôle important car elle nous aide à respecter nos obligations de conformité environnementale et à atteindre notre objectif en matière de recyclage et de réutilisation des déchets, des eaux usées et des matières résiduelles.

## Gestion de l'eau

L'eau est une ressource essentielle pour les gens, les collectivités et l'environnement. C'est également un intrant important de nos processus de traitement à base d'eau. Nous nous efforçons de protéger la qualité de l'eau en aval de nos installations grâce à nos processus de gestion de l'eau de traitement et des eaux de ruissellement, et d'améliorer l'efficacité de l'utilisation de l'eau dans les régions où elle se fait rare et dans lesquelles nous exerçons nos activités. Notre SGE comprend des lignes directrices et des objectifs précis aux fins de la gestion de l'eau dans nos installations :

- **Eau de traitement :** Repérer les possibilités de récupérer et de recycler l'eau utilisée durant les processus de traitement.
- **Eaux de ruissellement :** Protéger la qualité de l'eau en mettant en œuvre des programmes de suivi et de traitement des eaux de ruissellement et en veillant à la conformité aux modalités des permis applicables. Certaines installations peuvent traiter les eaux de ruissellement de façon à ce que les processus de traitement respectent les exigences de qualité.

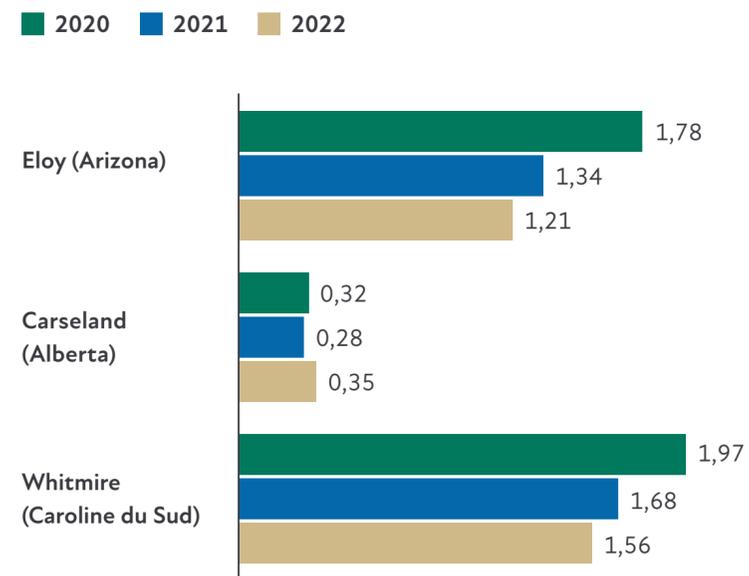
Afin de réduire au minimum la possibilité de contamination par les eaux de ruissellement à nos installations, nos équipes s'assurent que le bois récemment traité est stocké sur des surfaces imperméables et sous un toit, si possible. L'entretien de l'équipement et le ravitaillement des véhicules sont également réalisés dans les zones couvertes, lorsque c'est possible, pour réduire au minimum l'incidence de déversements possibles.

## Performance de 2022 en matière de gestion de l'eau dans nos installations à risque

Trois installations de Stella-Jones utilisant des procédés de traitement à base d'eau sont situées dans des régions où le niveau du stress hydrique de base est élevé ou extrêmement élevé, selon le Aqueduct Water Risk Atlas du World Resource Institute («WRI»). Les équipes de ces installations participent activement à des initiatives d'économie de l'eau et ont collectivement réduit l'intensité de la consommation de l'eau de 23 % depuis 2020 en gallons consommés par pied cube de production.

En 2022, notre installation d'Eloy, en Arizona, a réduit le volume d'eau prélevée de sources publiques de 13 %, en raison de l'augmentation des événements de pluie. L'installation a mis en place un processus de récupération et de réutilisation des eaux pluviales et recycle les eaux de ruissellement aux fins d'utilisation dans le processus de traitement. En revanche, dans notre établissement de Carseland, en Alberta, la consommation d'eau a augmenté de 15 % en raison d'une augmentation de l'intensité de la production, mais maintient sa consommation globale d'eau par rapport à la production. À l'avenir, nous continuerons de surveiller la consommation d'eau et d'être à l'affût de solutions novatrices pour réduire la consommation d'eau et réutiliser l'eau, lorsque possible.

## Intensité de la consommation d'eau dans la production aux emplacements présentant un risque élevé lié à l'eau (en gallons/pi<sup>3</sup> de production)



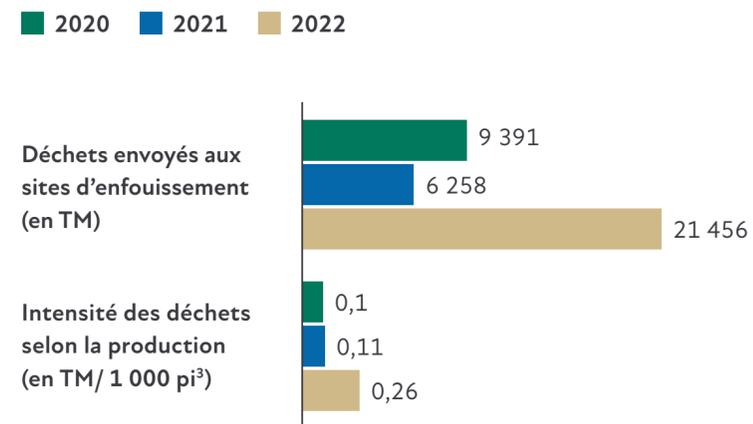
## Gestion des déchets

En vue de respecter les principes de l'économie circulaire, selon lesquels les produits sont réutilisés, refabriqués et recyclés, nous cherchons des occasions de valoriser nos sous-produits et de leur trouver de nouvelles utilisations significatives. La réutilisation et la conversion des sous-produits du bois sont une priorité pour toutes les installations, la méthode de réutilisation privilégiée étant de réutiliser les sous-produits du bois non traité, comme la biomasse, dans nos chaudières, de manière à réduire les besoins en combustibles fossiles pour générer de la vapeur dans nos processus de production. L'utilisation de la biomasse contribue à la réduction de nos émissions de GES en raison du bilan positif du bois en matière de carbone d'origine renouvelable.

## Performance de 2022 en matière de gestion des déchets

En raison des mises à jour de notre processus de collecte des données faites en 2021, nous disposons désormais de données plus détaillées sur le type de déchets générés et éliminés dans chacune de nos installations. En 2022, nous avons enregistré pour la première fois le volume des déchets que nous avons recyclés et sommes ravis d'annoncer que nous avons recyclé 4 922 tonnes métriques de déchets au total, soit 18 % du total des déchets générés par Stella-Jones au cours de la même période. Nous prévoyons augmenter ce pourcentage d'une année à l'autre et trouver des façons utiles de donner une deuxième vie à nos déchets. Le volume de nos déchets envoyés aux sites d'enfouissement a considérablement augmenté, partiellement en raison des projets d'immobilisation qui ont généré des déchets de construction non recyclables. L'un de ces projets concernait la construction d'un ouvrage de drainage des eaux de ruissellement à notre installation de Gormley, en Ontario. L'ouvrage de drainage a été construit près de l'installation pour empêcher l'eau de s'écouler des champs et des routes à proximité dans l'aire de transbordement du bois d'œuvre. Les sols déplacés et destinés à l'élimination représentaient 20 % du total des déchets envoyés aux sites d'enfouissement en 2022.

### Données sur la performance



**18 %** DU TOTAL DE NOS DÉCHETS ONT ÉTÉ RECYCLÉS

## Gestion des eaux de ruissellement

La récupération et le traitement des eaux de ruissellement pour utilisation dans nos processus sont des parties importantes de notre programme de gestion de l'eau. Les eaux de ruissellement récupérées peuvent être traitées et réutilisées dans les processus de préservation du bois et d'élimination des poussières dans nos installations.

En 2022, notre installation de bois d'œuvre à usage résidentiel de Shelburne, en Ontario, a achevé l'installation d'un bassin d'eau pluviale pour récupérer l'eau et l'utiliser dans ses processus de production.

Le bassin d'eau pluviale a permis de réduire d'environ

**1,5 M** DE GALLONS

l'utilisation de l'eau provenant de sources municipales et de puits au cours des **neuf mois** de 2022 qui ont suivi l'installation.



# GÉRANCE DES PRODUITS

06



# Chaîne d'approvisionnement responsable

 Retour à  
Notre stratégie ESG

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. Stella-Jones gère de façon responsable la chaîne d'approvisionnement en se conformant aux lois applicables et en appuyant le recours à des pratiques durables de foresterie partout en Amérique du Nord.

## Objectif

Nous établissons des partenariats avec des fournisseurs locaux responsables afin de garantir la durabilité à long terme de notre approvisionnement en bois.

## Stratégie



### MOBILISATION DES FOURNISSEURS

Amorcer un dialogue ouvert avec nos fournisseurs pour comprendre nos priorités communes liées aux facteurs ESG.



### FORESTERIE DURABLE

Favoriser la santé de la forêt, la résilience aux incendies de forêt et les initiatives de récolte responsable à l'échelle de notre chaîne de valeur.



### PROMOTION DE L'ÉDUCATION

Sensibiliser le public et les décideurs à la gestion responsable des forêts.

## Cible

Maintenir une certification de durabilité de 80 % ou plus décernée par des tiers pour l'approvisionnement en bois d'œuvre.

#### PROGRÈS ET RÉSULTATS RÉALISÉS EN 2022 :

En 2022, 81 % du bois d'œuvre acheté par Stella-Jones provenait d'un établissement ou d'un fournisseur possédant la certification de durabilité par un tiers.



ATTEINTE

Réaliser une évaluation de la diligence raisonnable en matière d'ESG de 25 % des fournisseurs de premier niveau\* d'ici 2027.

#### PROGRÈS ET RÉSULTATS RÉALISÉS EN 2022 :

La planification en vue de l'évaluation, y compris la définition de la portée et la conception, commencera en 2023.



EN VOIE D'ÊTRE  
ATTEINTE

Lancer un programme de dons de jeunes plants à l'intention des fournisseurs d'ici 2024.

#### PROGRÈS ET RÉSULTATS RÉALISÉS EN 2022 :

La conception du programme commencera en 2023.



EN VOIE D'ÊTRE  
ATTEINTE



## Gestion durable des forêts

La gestion durable des forêts passe par la reconnaissance de l'interconnexion entre l'environnement, l'économie et le bien-être collectif, de façon à répondre aux besoins et aux attentes de tous les utilisateurs des forêts aujourd'hui et dans l'avenir. La gestion responsable de forêts productives est une composante clé de la résilience des forêts et est essentielle pour garantir que nos forêts peuvent continuer d'appuyer les écosystèmes dont nous dépendons à l'heure actuelle.

L'Amérique du Nord fait figure de chef de file au chapitre de la gestion des forêts, laquelle est régie par nombre de lois et de règlements étatiques, provinciaux et territoriaux. Stella-Jones et ses fournisseurs se conforment aux principes et aux exigences en matière de gestion durable :

- Les forêts récoltées sur les territoires publics doivent être régénérées, ce qui signifie qu'il faut planter un nouvel arbre pour chaque arbre récolté.
- Le volume de récolte autorisé est calculé en fonction de la croissance de la forêt et est inférieur à 1 % des aires de coupe par année.
- Au Canada, la planification de la gestion des forêts sur les territoires publics passe par la consultation et la participation des peuples autochtones et doit être approuvée avant le début de la récolte.

## LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES ET NOS FORÊTS

Les forêts jouent un rôle clé en matière de régulation du climat à l'échelle locale et mondiale, et constituent une solution naturelle dans la lutte contre les changements climatiques. Les forêts sont bien adaptées aux perturbations naturelles, mais les changements climatiques exercent une pression additionnelle en augmentant la fréquence et la gravité des perturbations naturelles. Le réchauffement climatique se traduit par l'intensification des événements météorologiques, comme les feux de forêt, les inondations et les tornades, et la propagation des insectes nuisibles et des maladies. Ces facteurs combinés exercent des pressions additionnelles sur nos forêts.

En 2022, 4,7 millions d'hectares de forêts ont été la proie de feux en Amérique du Nord, auxquels s'ajoutent les insectes et parasites ravageurs, qui ont une incidence sur l'approvisionnement en bois d'œuvre et augmentent le risque de feux dans la région. Parmi les approches proactives en matière de gestion des feux de forêt, mentionnons la réduction de la matière combustible provenant de la récolte d'arbres, y compris la régénération par coupes rases, l'éclaircissage, l'élimination du bois mort et la réalisation de brûlages dirigés. Dans le cadre de sa stratégie visant à faire la promotion de la gestion durable des forêts, Stella-Jones continuera de rechercher des façons d'appuyer la mise en œuvre de mesures d'atténuation des feux de forêt à l'échelle de sa chaîne d'approvisionnement en fibres et de mobiliser les décideurs pour qu'ils fassent la promotion d'une récolte responsable qui permet de répondre aux besoins écologiques des paysages locaux.

## FAITS SUR LES FORÊTS DU CANADA

# 0,2 %

des forêts canadiennes sont **récoltées** chaque année

# 0,01 %

des secteurs déboisés en 2022

l'ont été à des fins d'agriculture, d'exploitation minière et d'aménagement urbain

# 1,19 %

de la **superficie forestière totale** a brûlé (2021)

**SÉQUESTRÉ**

# 5,3 M

 de TM d'éq. CO<sub>2</sub>

de l'**atmosphère** grâce à la gestion des forêts et aux produits du bois récolté dans ces forêts



\* Statistiques tirées du Rapport annuel sur l'état des forêts au Canada de 2022 de Ressources naturelles Canada.



## Certification de tiers

Nous utilisons un système de certification complexe, tout en nous assurant de la conformité 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 2022, environ 81 % de notre bois d'œuvre à usage résidentiel 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 :** Le bois est acheté déjà coupé dans plus de 850 scieries, dont bon nombre sont de petites entreprises familiales.

**Bois d'œuvre à usage résidentiel :** Le bois d'œuvre est acheté auprès de divers producteurs de bois d'œuvre, petits, moyens et grands.

## Tenure de gestion forestière

Nous gérons 28 000 hectares de terres forestières dans quatre régions différentes de la Colombie-Britannique. Chaque année, nous récoltons 135 000 mètres cubes (m<sup>3</sup>) 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*.



# Gestion du cycle de vie des produits

Nos produits contribuent au développement durable de réseaux d'énergie propre, du transport sur rail à faibles émissions de carbone et de projets de construction durable. En utilisant les produits de Stella-Jones, nos clients réduisent l'empreinte carbone de leurs activités et projets et contribuent à soutenir la transition à l'économie à faibles émissions de carbone de demain. Notre approche en matière de gestion du cycle de vie a son origine dans la forêt et couvre tout le cycle de vie jusqu'à la conversion des produits à la fin de leur vie utile.

## Produits à faibles émissions de carbone

Le stockage à long terme du carbone émis par les produits du bois récolté est un outil efficace d'atténuation des incidences des changements climatiques. Les forêts agissent à titre de puits de carbone et contribuent à l'élimination des GES de l'atmosphère. Lorsque les arbres sont récoltés pour fabriquer des produits du bois, le carbone séquestré est stocké pendant toute la vie du produit. Les produits de Stella-Jones sont considérés comme capables de stocker le carbone à long terme, souvent pendant des décennies après la récolte initiale. La durée de vie type de nos produits varie de 10 ans à 60 ans et peut être prolongée en les convertissant en fin de vie.

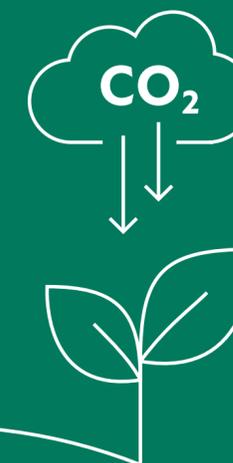
Chaque année, nous calculons la quantité de carbone stockée dans notre production annuelle au moyen d'un outil de calcul de la séquestration du carbone développé tout particulièrement par un tiers pour Stella-Jones selon notre profil de fournisseur, nos processus opérationnels et l'utilisation et l'élimination par les clients. En 2022, Stella-Jones a séquestré environ 2,62 millions de TM de carbone au moyen de ses produits de bois traité, soit plus que 18 fois les émissions de carbone des champs d'application 1 et 2 provenant de nos activités.

2,6 M  
de TM de CO<sub>2</sub>

séquestrées et stockées dans nos  
produits en 2022

18 x  
plus de  
carbone

séquestré que  
de carbone émis  
en 2022



## Assurance de la qualité

Stella-Jones est fière de la qualité de ses produits. Nous nous efforçons d'offrir à nos clients des produits exceptionnels qui respectent toutes les spécifications. Le procédé de préservation du bois est régi par diverses normes en Amérique du Nord, selon l'emplacement, les essences de bois et l'utilisation des produits.

- **Poteaux destinés aux sociétés de services publics :** Aux États-Unis, les poteaux destinés aux sociétés de services publics doivent respecter les normes de l'American Wood Protection Association («AWPA») et la norme ANSI O5.1 Wood Pole – Specifications and Dimensions. Au Canada, les normes Préservation du bois et Poteaux et poteaux renforts en bois pour les services publics de l'Association canadienne de normalisation («CSA») régissent nos procédés de production.
- **Traverses de chemin de fer :** Toutes nos installations de traitement des traverses sont certifiées conformément à la norme AAR M-1003. Nous respectons les spécifications de l'AWPA et de l'American Railway Engineering and Maintenance-of-Way Association («AREMA») en ce qui a trait aux dimensions, aux inspections et au traitement, sauf indication contraire par le client.

Toutes les installations de traitement de Stella-Jones 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 aucun défaut 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.



## Produits de préservation

Les produits de préservation protègent le bois contre les parasites et la décomposition et prolongent la durée de vie utile de nos produits. Notre procédé de sélection des produits de préservation tient compte de la performance, des caractéristiques des essences de bois, de l'utilisation prévue des produits, des exigences des clients et des impacts environnementaux. Stella-Jones est continuellement à l'affût d'options permettant d'améliorer la performance environnementale des produits de préservation tout en maintenant la qualité et la longévité des produits.

Comme l'unique producteur de pentachlorophénol a mis fin à la production en décembre 2021, Stella-Jones s'est engagée sur la voie de la transition à une solution de préservation de rechange. En vue de cette transition, nous avons collaboré étroitement avec un fournisseur chevronné pour lancer le dichloro-octylisothiazolone (« DCOI ») sur le marché pour les poteaux destinés aux sociétés de services publics. Premier produit de préservation à base d'huile à être approuvé pour les poteaux en bois aux États-Unis depuis plus d'une décennie,

le DCOI est appliqué en moins grande quantité mais offre la même durabilité que les produits de préservation existants. En 2022, nous avons continué d'élargir l'utilisation du DCOI au moyen de dépenses en capital pour convertir nos installations de traitement des poteaux au DCOI. À la date de la publication, les poteaux destinés aux sociétés de services publics traités au moyen du DCOI sont produits dans sept installations à l'échelle de notre réseau aux États-Unis.

Le stockage, la manipulation et l'utilisation de produits de préservation sont gérés en fonction d'une approche fondée sur les risques selon les données sur les dangers et les risques propres à chaque produit. Des fiches signalétiques sont fournies à tous nos clients et sont accessibles à tous les employés. Ces renseignements importants concernent la manipulation appropriée afin de garantir la santé et la sécurité des travailleurs et l'utilisation adéquate du bois traité pour assurer un impact minimal sur l'environnement. Les fiches signalétiques se trouvent également sur la page [Fiches signalétiques](#) de notre site Web.

## Fin de vie des produits

Une partie importante du cycle de vie du produit concerne l'utilisation qui sera faite des traverses de chemin de fer ou des poteaux destinés aux sociétés de services publics à la fin de leur durée de vie utile. Les méthodes d'élimination et de réutilisation des produits adoptées sont importantes pour assurer que le carbone séquestré pendant la croissance de l'arbre et stocké dans nos produits de bois traité continue de l'être à la fin de vie des produits. Le défi posé par la conversion ou la réutilisation de nos produits est en grande partie lié aux options limitées offertes et aux frais de transport des produits qui sont parvenus à la fin de leur durée de vie utile. Les traverses de chemin de fer et les poteaux destinés aux sociétés de services publics sont géographiquement dispersés, et il peut être coûteux de les ramener à un emplacement central aux fins de réutilisation. Nous collaborons avec nos clients pour trouver des solutions locales et rentables pour les produits en fin de vie. En Ontario et au Québec, nous avons travaillé avec des clients pour recycler des traverses et des poteaux et les utiliser comme biomasse pour la cogénération d'énergie. Dans la centrale de cogénération, toutes les composantes métalliques du produit sont éliminées et le bois est transformé en

copeaux qui servent de biocombustible pour alimenter la centrale et produire une énergie renouvelable qui est revendue au réseau. Dans d'autres installations du réseau, nous aidons des clients à faire recycler les produits par des sous-traitants qui peuvent réutiliser le bois à des fins d'aménagement paysager ou de clôture ou pour en faire des panneaux.

---

# 6 439 TM

**de produits en fin de vie ont été recyclés ou utilisés dans des centrales de cogénération en 2022**

---

# Innovation

Les initiatives de recherche et développement (« R et D ») de Stella-Jones sont conçues pour offrir des solutions aux enjeux actuels et futurs avec lesquels nos clients et l'industrie de la préservation du bois doivent composer. Dans le cadre de notre programme de R et D, nous mettons l'accent sur des solutions novatrices susceptibles d'améliorer la qualité et la longévité des produits et de réduire les impacts environnementaux des produits et des procédés et nous cherchons continuellement à accroître la sécurité. La collaboration à l'échelle de la Société ainsi qu'avec des partenaires externes, comme les gouvernements et les universités, est la clé du succès des programmes d'innovation.

## Tests de l'enveloppe de protection de poteaux résistante au feu réalisés dans le cadre des feux de forêt en Californie

Depuis 2019, nous offrons notre enveloppe de protection de poteaux résistante au feu aux sociétés de services publics clientes et avons constaté une augmentation de la demande, car les clients situés dans des régions propices aux feux de forêt cherchent à renforcer la résilience de leurs infrastructures. En 2022, l'enveloppe a été soumise à des tests lorsque l'incendie baptisé « Mosquito Fire » a brûlé 64 000 acres de forêt en Californie. Dans la zone touchée, l'enveloppe intumescence des poteaux en service a été entièrement activée de manière à préserver l'intégrité du poteau. Nous sommes fiers d'offrir ce produit novateur de protection contre les dommages causés par des feux de forêt et aidons nos clients à atténuer le risque lié aux feux de forêt à l'échelle des réseaux de distribution d'électricité.

## DON D'UN AUTOCLAVE DE TRAITEMENT EN BANC D'ESSAI À L'UNIVERSITÉ D'ÉTAT DE L'OREGON

En 2022, nous avons donné un autoclave de traitement expérimental à l'Université d'État de l'Oregon à l'appui de leur travail dans la recherche sur les produits de préservation du bois. Cet autoclave expérimental en banc d'essai permet de créer un vide ou une atmosphère sous pression et d'accroître la température dans le procédé de préservation du bois, et sera utilisé dans des projets réalisés en collaboration dans le cadre desquels Stella-Jones testera diverses huiles, évaluera la traitabilité de solutions, réalisera des tests en fin de phase des boues et des tests de tension de divers produits de préservation. Un essai pilote de nouveaux produits chimiques de préservation sera également réalisé pour évaluer leur efficacité. Le don est fait à l'occasion de la construction d'un nouveau laboratoire de traitement sous pression pour la Utility Pole Research Cooperative et la Environmental Performance of Treated Wood Research Cooperative, deux coopératives de bois traité au moyen de produits de préservation hébergées dans le Collège de foresterie de l'université. Ces coopératives sont le fruit de la collaboration avec des sociétés de services publics clientes, des fournisseurs de produits chimiques et des producteurs qui évaluent l'efficacité des produits normalisés et appuient l'innovation dans le secteur.

## Partenariats avec des universités

Stella-Jones est fière des solides partenariats qu'elle a noués avec des universités nord-américaines. Ces partenariats, en plus de nous aider à faire progresser des recherches importantes, nous aident à doter la prochaine génération de chefs de file du secteur des compétences dont ils ont besoin et à perfectionner ces compétences. Nos partenariats peuvent prendre de nombreuses formes, comme des études conjointes, des commandites et des dons et des expériences pratiques à nos installations. Voici les faits saillants de partenariats conclus avec certaines universités en 2022 :

## PROGRAMME DE RECHERCHE DE CYCLE SUPÉRIEUR DE L'UNIVERSITÉ DALHOUSIE

Depuis de nombreuses années, Stella-Jones entretient une relation à long terme avec la faculté de l'agriculture de l'Université Dalhousie et finance une recherche de cycle supérieur. En 2022, nous avons offert du financement à cinq étudiants du cycle supérieur pour leur recherche sur la performance des produits de préservation, dans le cadre de laquelle ils ont étudié des résidus chimiques, analysé l'interaction des produits de préservation avec certains végétaux, et testé de nouveaux lasers utilisés pour l'analyse de la taille des particules et diverses solutions de mélange et de brassage des produits de préservation. Les résultats de la recherche constituent des données importantes pour Stella-Jones et pour notre prise de décisions quant aux produits de préservation et l'amélioration continue des processus de traitement.

## DON DE PRODUITS À L'UNIVERSITÉ DU KENTUCKY

Stella-Jones a fait don de traverses en bois et de bois d'œuvre aux chercheurs de l'Université du Kentucky. La recherche évalue l'utilisation de matériaux recyclés dans les pavés d'asphalte pour améliorer l'impact environnemental. Cette recherche pourrait permettre de trouver de nouvelles options pour la réutilisation des produits de bois traité sous pression en fin de vie, une priorité pour Stella-Jones qui s'inscrit dans sa vision de la durabilité.

## Contribution à la recherche sur la sécurité incendie

L'expérimentation baptisée « California Canyon Fire Experiment » réalisée en 2022 a permis d'analyser le comportement extrême d'un feu, une première à ce jour, et devrait générer des données précieuses qui permettront d'améliorer l'exactitude des modèles de feu dans les canyons et des prévisions. Stella-Jones est fière d'avoir contribué à cette recherche révolutionnaire en offrant huit poteaux munis d'une double enveloppe résistante au feu. Notre enveloppe résistante au feu avait déjà été soumise à d'importants tests de laboratoire, mais il s'agissait de la première étude dans le cadre de laquelle les conditions d'un feu de forêt étaient simulées, ce qui a permis de collecter des données importantes sur la meilleure manière de combattre les feux de forêt dans les canyons.

La température contrôlée de combustion a atteint 1 100 degrés Celsius pendant des périodes allant jusqu'à 10 minutes. L'équipe chargée de la recherche a évalué la température à l'intérieur et à l'extérieur du poteau, sous l'enveloppe, et a constaté que l'enveloppe permettait de réduire la température de combustion de 84 %. Cette enveloppe a permis de préserver les poteaux, qui ne présentaient aucun signe de dommage, de carbonisation superficielle, ni de changement d'apparence lorsque l'enveloppe a été retirée. Les poteaux destinés aux sociétés de services publics, lorsqu'ils sont préservés des dommages causés par le feu, conservent leur verticalité et permettent d'avoir accès aux collectivités touchées par le feu ou d'en sortir. Ainsi, les résidents peuvent être évacués et les intervenants d'urgence peuvent accéder à la zone, de sorte que des vies peuvent être sauvées.

Nous sommes extrêmement fiers d'appuyer cette recherche révolutionnaire et de faire la promotion de notre solution novatrice qui contribue à la protection des infrastructures essentielles et qui peut sauver des vies pendant des feux de forêt.

Une enveloppe intumescence contre le feu **réduit la chaleur dégagee par les feux de forêt** de

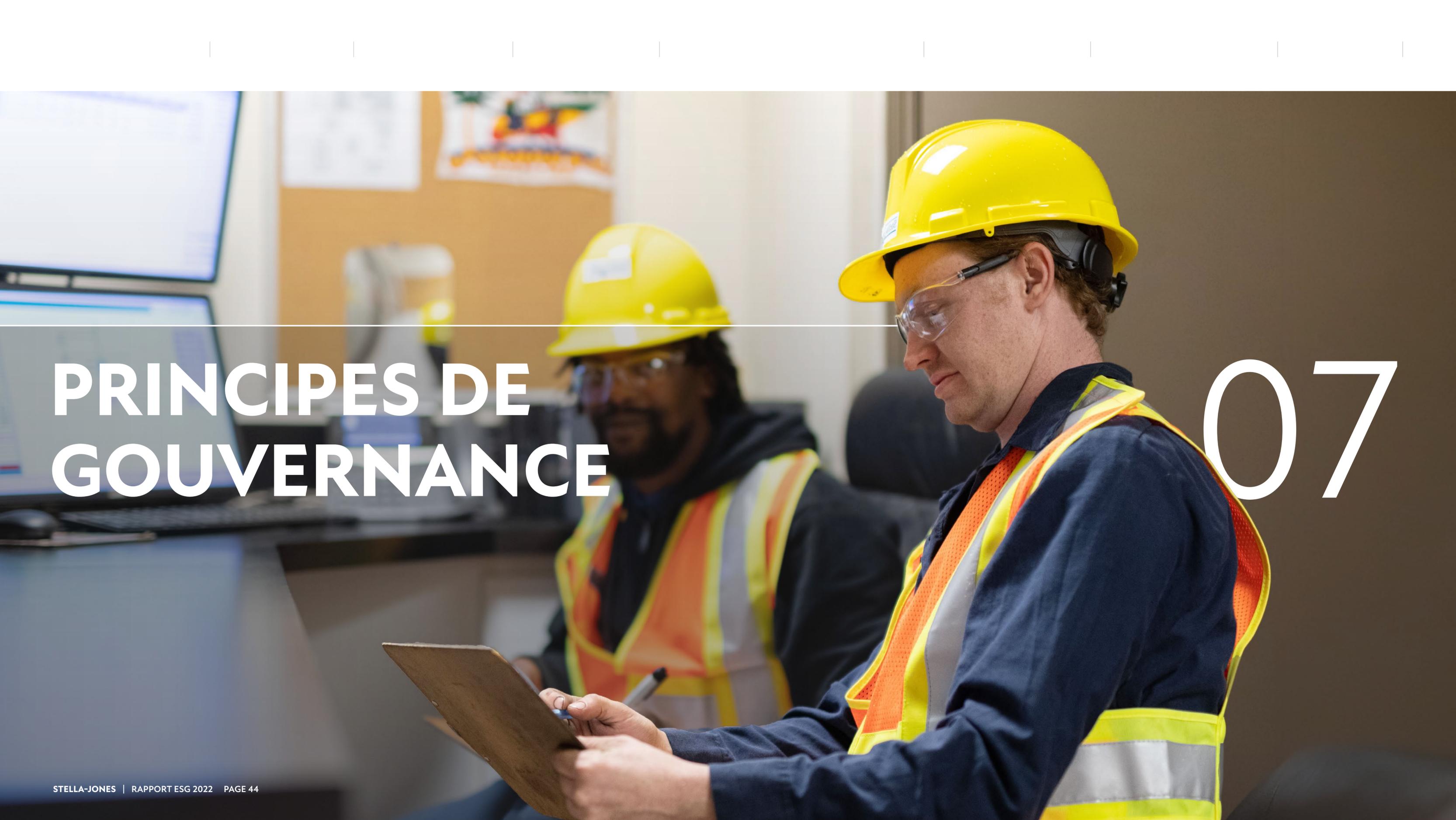
# 84%



Notre enveloppe intumescence contre le feu contribue à sauver des vies, car grâce à elle les poteaux destinés aux sociétés de services publics restent debout pendant les incendies, ce qui permet aux résidents d'évacuer les lieux.



**JEREMY MEYER**  
Vice-président, Ventes de poteaux destinés aux sociétés de services publics



# PRINCIPES DE GOUVERNANCE

07

# Gouvernance des risques liés aux facteurs ESG

 Retour à  
Notre stratégie ESG

La gestion des risques est essentielle pour atteindre des objectifs stratégiques, car elle nous aide à créer de la valeur et à la protéger. Nous continuons de renforcer nos processus de gestion des risques, en intégrant les risques dans la prise de décisions, l'élaboration de la stratégie et notre culture d'entreprise.

## Objectif

Nous donnons à nos employés les moyens de prendre des décisions éclairées et responsables, de produire des résultats grâce à des lignes directrices claires et des processus rigoureux, et en se responsabilisant.

## Stratégie



### NOTRE ASSISE — UNE SOLIDE GOUVERNANCE

Définir clairement qui sont les personnes responsables des politiques de la Société, de leur mise à jour et de leur communication efficace.



### GESTION DES RISQUES PRIORITAIRES

Établir un ordre de priorité des ressources pour le contrôle et la gestion de nos risques prioritaires, notamment le risque climatique, la cybersécurité, la résilience organisationnelle, la main-d'œuvre et l'approvisionnement en matières premières.



### SIMPLIFIER LA CONFORMITÉ

Veiller à la conformité de l'entreprise en se tenant informé de l'évolution de la réglementation et en offrant aux employés les connaissances et ressources adéquates.

## Cibles

Tous les employés salariés doivent remplir électroniquement, d'ici 2024, l'attestation annuelle de prise de connaissance des politiques.

### PROGRÈS ET RÉSULTATS RÉALISÉS EN 2022 :

En 2022, notre fonction TI a évalué les solutions offertes pour la migration de l'attestation annuelle vers une solution numérique.



EN VOIE D'ÊTRE  
ATTEINTE

Lancement d'une formation d'intégration en ligne dans un délai d'un an après la mise en œuvre du nouveau module de formation.

### PROGRÈS ET RÉSULTATS RÉALISÉS EN 2022 :

L'atteinte de cette cible repose sur la mise en œuvre réussie d'autres modules prioritaires dans notre système IWMS.



EN VOIE D'ÊTRE  
ATTEINTE



## Notre gestion des risques

Notre cadre de gestion des risques d'entreprise (« GRE ») est mis à jour au moyen d'un processus continu de recensement et d'évaluation des risques, de mise en œuvre de contrôles, et de prise en compte des informations sur les risques dans la planification stratégique. Ce processus aboutit à un examen annuel par le conseil d'administration des principaux risques auxquels est exposée la Société, ce qui permet d'assurer une surveillance efficace.

### RECENSEMENT DES RISQUES

L'équipe de gestion des risques aide les chefs des fonctions et les experts en la matière de la Société à déceler les menaces et les possibilités associées à nos objectifs stratégiques. Les risques sont assignés à un responsable à un responsable du risque qui est chargé de la mise en œuvre des contrôles et de leur qualité.

### ÉVALUATION DES RISQUES

L'équipe de gestion des risques recueille les données sur la probabilité que les risques recensés par les chefs des fonctions et les experts en la matière se concrétisent et sur leur incidence financière, réglementaire et réputationnelle pour aider à établir l'ordre de priorité des risques organisationnels.

### CONTRÔLE DES RISQUES

Des contrôles sont mis en place pour éviter, transférer, prévenir, atténuer ou détecter l'incidence des risques recensés. Des personnes ou des équipes désignées sont responsables de leur mise en œuvre. Ultimement, le responsable du risque est également responsable de l'efficacité de tous les contrôles qui y sont associés.

### SUIVI ET EXAMEN

Notre équipe d'audit interne réalise des examens ponctuels, en collaboration avec le responsable de la gestion des risques, de toute modification ou mise à jour des risques et de l'efficacité des mesures de contrôle. Le conseil d'administration réalise un examen annuel des risques d'entreprise.

### PLANIFICATION STRATÉGIQUE

Les objectifs stratégiques de Stella-Jones reflètent notre compréhension de notre volonté à prendre des risques et de notre capacité à les assumer. Le processus de planification stratégique prend en compte les contrôles qui réduisent la probabilité que le risque se concrétise et permet de déterminer si nous avons la capacité d'assumer ce risque, permettant ainsi à la Société de réaliser une plus grande valeur que ce qui était prévu par les projections.

En 2022, **trois enjeux ESG** ont été considérés comme **faisant partie de nos principaux risques** :

- 1 Changements climatiques :**  
Risque physique lié aux changements climatiques pour nos installations et notre chaîne d'approvisionnement, ainsi que les coûts que notre Société devra engager pour la transition à une énergie propre.
- 2 Disponibilité et coût des matières premières :**  
Demande accrue de bois d'œuvre de diverses essences et dimensions, qui exerce une pression sur la disponibilité et entraîne une hausse du coût des intrants.
- 3 Réputation ESG :**  
Gestion de l'exactitude des informations utilisées dans l'industrie fragmentée et complexe de la notation ESG.

## Cybersécurité et confidentialité des données

Les employés de Stella-Jones suivent une formation en plusieurs étapes sur la cybersécurité en vue d'adopter des meilleures pratiques dans leur environnement de travail et de les protéger contre les menaces qu'un cyber-risque peut poser pour eux et pour la Société. En 2022, le mandat du comité d'audit du conseil d'administration a été élargi pour y inclure la surveillance de la cybersécurité. Le comité reçoit régulièrement des rapports complets et détaillés sur l'état d'avancement des initiatives de sécurité des TI, y compris des rapports de tiers indépendants sur des questions comme les évaluations de la maturité de la cybersécurité.



# Gouvernance d'entreprise

Une assise de gouvernance solide est essentielle pour l'atteinte de nos objectifs de développement durable à long terme. Nous nous engageons à améliorer continuellement la gouvernance d'entreprise, et à veiller à la transparence et à la responsabilisation à chaque palier de l'organisation.

## Structure de gouvernance des enjeux ESG

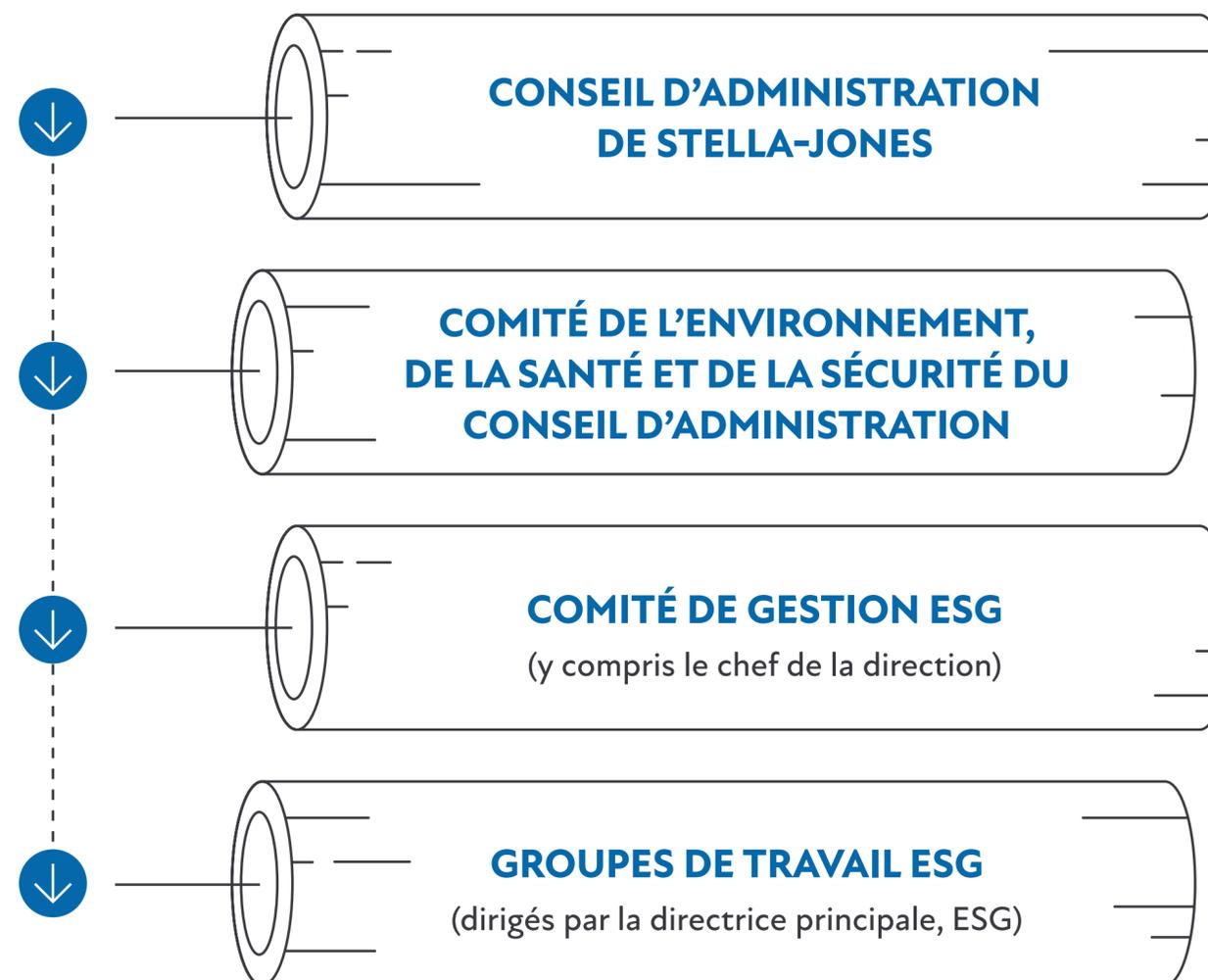
Stella-Jones s'assure que sa structure et ses équipes clés appuient l'exécution de la stratégie ESG de la Société, baptisée « Relier notre avenir durable ». La directrice principale, ESG coordonne la mise en œuvre de la stratégie ESG et aide les diverses équipes à faire progresser la réalisation des projets et à réaffirmer les priorités. En 2022, nous avons mis en place les nouvelles structures de gouvernance des enjeux ESG suivantes :

### COMITÉ DE GESTION ESG

Le comité de gestion ESG, composé de membres de la haute direction issus de toutes les unités d'exploitation, approuve la vision et les objectifs de la stratégie ESG de Stella-Jones. Le comité est responsable du suivi des plans d'action pour l'atteinte de tous les objectifs et de toutes les cibles établis et de l'examen de la performance chaque année, ou plus souvent, si requis.

### GROUPES DE TRAVAIL ESG

Six groupes de travail ESG ont été mis sur pied, soit un groupe pour chaque volet stratégique des enjeux ESG. Ces équipes sont responsables de la mise en œuvre des projets et des plans d'action liés aux activités. Les groupes feront le suivi de la performance par rapport aux objectifs et veilleront à ce qu'ils soient alignés sur la stratégie ESG globale.



## Nouvelles cibles ESG du régime incitatif à court terme

Le conseil reconnaît que, dans l'intérêt à long terme de la Société, celle-ci doit tenir compte de façon responsable des préoccupations de nos nombreuses parties prenantes. Pour intégrer davantage les priorités ESG à la culture d'entreprise de Stella-Jones, le conseil a approuvé l'intégration d'initiatives ESG à l'échelle de la Société dans le régime incitatif à court terme pour la haute direction en 2023. En liant la performance à la stratégie ESG, nous démontrons l'importance de la création de valeur durable pour toutes les parties prenantes et nous nous assurons de rester concentrés sur l'atteinte de nos objectifs annuels de performance ESG.





## Le conseil

Le conseil d'administration est responsable de la supervision de l'établissement et de l'exécution, par la direction, de l'orientation stratégique et opérationnelle de la Société. Le mandat de notre conseil est révisé chaque année et est mis à jour au besoin.

En 2022, le conseil a accueilli Sara O'Brien qui nous fait bénéficier de son expérience des marchés financiers et de son point de vue d'actionnaire. Parmi les neuf membres indépendants du conseil, six ont été nommés au cours des cinq dernières années, y compris M<sup>me</sup> O'Brien. Pour les nominations au conseil, le comité de gouvernance et de nomination passe en revue la composition actuelle du conseil en prenant en compte la grille de compétences et crée un profil de candidat en décrivant les compétences que les candidats doivent posséder pour répondre aux besoins définis et renforcer les compétences et expériences collectives des membres du conseil qui y siègent déjà.

### DIVERSITÉ AU SEIN DU CONSEIL

Conformément aux objectifs de notre politique sur la composition et la diversité au sein du conseil d'administration, la représentation diversifiée sur le plan du genre est d'au moins 30 % parmi les membres du conseil d'administration. En 2022, nous avons continué à dépasser cet objectif, puisque quatre des dix administrateurs de notre conseil sont des femmes (40 %). Le fait que la présidente du conseil et la présidente du comité d'audit sont des femmes souligne davantage notre engagement à atteindre l'objectif. Nous maintenons notre intention de continuer à étudier les possibilités d'accroître la diversité au sein du conseil.

### ÉVALUATION DES COMPÉTENCES DES MEMBRES DU CONSEIL

Pour améliorer le processus d'évaluation et d'examen de la composition du conseil, nous répertorions les compétences essentielles et les niveaux de maîtrise que les administrateurs actuels et les futurs candidats doivent posséder. La grille de compétences qui en découle est le reflet de la solidité globale et de la diversité de l'expertise des membres du conseil et est utilisée lorsque nous sommes à la recherche de candidats futurs. La grille initiale de compétences a été publiée dans la circulaire de sollicitation de procurations par la direction de mars 2022 et révélait que le conseil affichait une bonne performance sur le plan de la profondeur et de l'étendue des compétences. Nous continuerons à réviser et à perfectionner annuellement la grille de compétences du conseil et à communiquer cette information aux actionnaires chaque année.

## Surveillance par le conseil :

# DOMAINES CLÉS LIÉS AUX FACTEURS ESG

## 1 ENSEMBLE DU CONSEIL

- Supervise l'approche de la Société sur le plan des facteurs ESG liés à la santé et à la durabilité à long terme de la Société.
- Supervise l'examen et l'approbation de la stratégie ESG de la Société, de son programme et de son rapport ESG annuel.
- Passe en revue l'examen annuel des risques d'entreprise, qui couvre les risques et les occasions liés aux changements climatiques.

## 2 COMITÉ DE L'ENVIRONNEMENT, DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ

- Fait le suivi de la mise en œuvre de la stratégie ESG et de l'atteinte des cibles et des objectifs ESG et formule des conseils sur ceux-ci, et fait rapport au conseil sur la performance et les progrès réalisés.

## 3 COMITÉ DE RÉMUNÉRATION

- A la responsabilité de toutes les politiques et de tous les programmes de rémunération des employés, y compris la supervision des initiatives liées aux facteurs ESG du régime incitatif à court terme pour la haute direction.

## 4 COMITÉ D'AUDIT

- Supervise les systèmes d'information financière et les contrôles internes à l'égard de l'information financière, y compris le suivi et la planification aux fins du respect de futures obligations de déclaration sur les facteurs ESG.
- Supervise la cybersécurité et la confidentialité des données.

# Éthique des affaires

Chaque personne qui travaille au sein de Stella-Jones est responsable de respecter les valeurs et de suivre les normes de conduite élevées de la Société. Nous sommes conscients que la transparence de l'information à l'égard de notre performance, tant en interne qu'en externe, est essentielle pour instaurer un climat de confiance avec nos parties prenantes.

## Code de conduite professionnelle et de déontologie

Notre code de conduite professionnelle et de déontologie (« code ») constitue le fondement de notre engagement à l'égard de l'éthique et de la conformité. 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 comprend les politiques anticouverture et anticorruption ainsi que nos engagements à nous conformer aux lois et règlements applicables. Tous les nouveaux employés de Stella-Jones reçoivent le manuel des employés dans lequel figure le code. Le code est aussi distribué trimestriellement à tous les employés et est également accessible dans chaque installation. Le code joue un rôle important dans la mise en œuvre de notre valeur d'intégrité et pour faire en sorte que nous agissions avec honnêteté dans toutes nos interactions avec nos employés, clients, fournisseurs et le grand public. De plus, nous respectons les normes les plus élevées en matière de comportement professionnel et d'éthique.

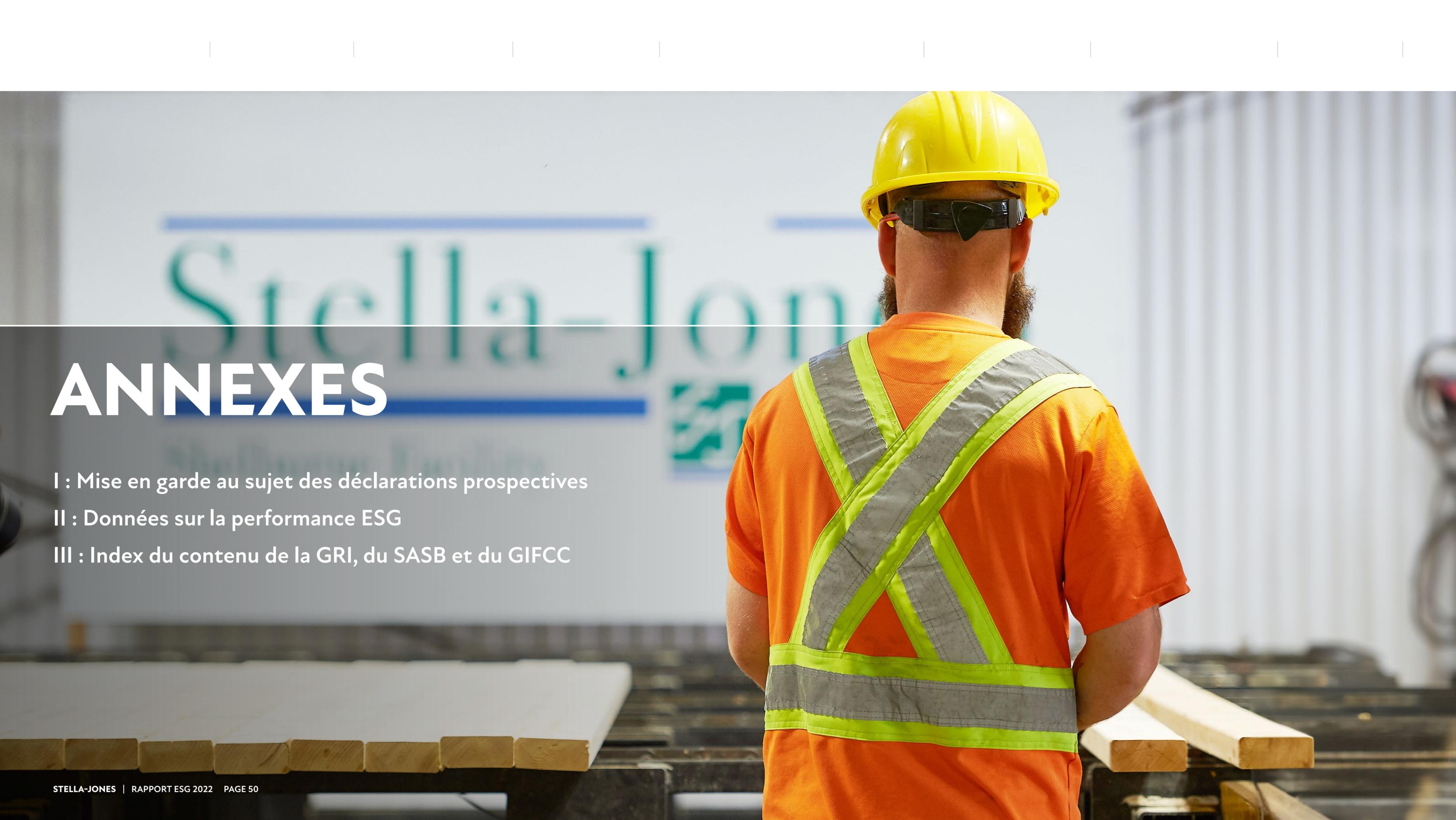
## Dénonciation

Les procédures de dénonciation de Stella-Jones décrivent les avenues dont disposent toutes les parties prenantes pour signaler des plaintes, préoccupations ou violations des lois applicables ou des politiques de la Société. Les dénonciations peuvent être faites en ligne sans crainte de représailles ou d'intimidation, au moyen d'un portail ou d'une ligne d'assistance téléphonique gérés par un tiers. La procédure garantit que toutes les préoccupations et plaintes sont prises en compte rapidement et efficacement, et que toutes les dénonciations concernant des questions de comptabilité, de contrôles internes et d'audit sont communiquées à la présidente du comité d'audit.

En 2022, dix plaintes ont été reçues par le biais des canaux de dénonciation. Toutes les plaintes ont été communiquées au comité d'audit et ont été suivies d'une enquête interne ou par un tiers, selon le cas.

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





# ANNEXES

I : Mise en garde au sujet des déclarations prospectives

II : Données sur la performance ESG

III : Index du contenu de la GRI, du SASB et du GIFCC

## ANNEXE I

# Mise en garde au sujet des déclarations prospectives

Le présent rapport contient des déclarations de nature prospective. Les mots « peuvent », « pourraient », « devraient », « hypothèses », « plan », « stratégie », « croire », « anticiper », « estimer », « s'attendre à », « avoir l'intention de », « objectif », l'emploi du futur et du conditionnel, ainsi que les mots et expressions semblables visent à dénoter des déclarations prospectives.

Les déclarations prospectives contenues dans le présent rapport comprennent, sans s'y limiter, des déclarations concernant notre stratégie et nos objectifs ESG, y compris les objectifs et les engagements à court et à long termes. Ces déclarations sont fondées sur un certain nombre d'estimations, de projections, de croyances et d'hypothèses qui, selon l'équipe de direction, étaient raisonnables à la date du présent rapport, bien qu'elles soient incertaines et difficiles à prédire, y compris, sans s'y limiter, les attentes et les hypothèses concernant le développement, la performance et l'efficacité de la technologie; la capacité de fournir de l'énergie et des carburants renouvelables selon des modalités commerciales raisonnables; la capacité de mettre en œuvre des technologies d'efficacité énergétique et de modifier les procédés sans incidence sur les objectifs de production; et la capacité de recruter, de fidéliser et de perfectionner une main-d'œuvre qualifiée.

Ces déclarations prospectives comportent des risques et incertitudes, connus et inconnus, et d'autres facteurs susceptibles de faire en sorte que les résultats, la performance, l'expérience et les réalisations réels de Stella-Jones diffèrent considérablement de ceux présentés

explicitement ou implicitement dans ces déclarations de nature prospective. Les risques et incertitudes qui peuvent influencer sur la réalisation de la stratégie et des objectifs ESG comprennent, sans s'y limiter, les conjonctures économique, commerciale et politique générales; l'évolution de la demande des clients pour les produits et services de la Société; la disponibilité et le coût des matières premières; les risques liés aux répercussions des changements climatiques, des catastrophes naturelles et des conditions météorologiques défavorables; les modifications aux lois et à la réglementation gouvernementale; les brèches de sécurité informatique ou autres menaces de cybersécurité.

Les déclarations prospectives ne sont valides qu'à la date du présent rapport. Stella-Jones décline toute responsabilité de mettre à jour ou de réviser les déclarations de nature prospective après la date des présentes ou de les modifier afin de refléter des événements futurs imprévus, à moins d'y être tenue en vertu des lois sur les valeurs mobilières applicables.

## ANNEXE II

# Données sur la performance ESG

Stella-Jones s'engage à présenter ses mesures ESG de façon transparente. Notre communication volontaire d'informations est guidée par les cadres suivants :

- La norme sur les produits de construction et d'ameublement (« Building Products and Furnishings ») du Sustainability Accounting Standards Board (« SASB ») — 2018
- L'élément d'information de la Global Reporting Initiative (« GRI ») : Informations générales 2021 et autres éléments d'information de la GRI
- Le Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques

Stella-Jones présente les informations sur les mesures pertinentes aux thèmes que nous avons cernés dans notre processus d'évaluation de l'importance relative. Nous sommes d'avis que la transparence accrue de l'information sur les mesures ESG est essentielle à la mise en place de pratiques commerciales durables, et nous espérons que, grâce à des données et à des informations comparables et crédibles, nous renforcerons la confiance des parties prenantes et rehausserons les ambitions et les pratiques de notre secteur.

## Mesures d'activité de 2022

DONNÉES	ÉVALUATION	2022	2021	2020	NORME
Chiffre d'affaires	en M\$ CA	3 065	2 750	2 551	—
Production annuelle	1 000 pieds cubes (pi <sup>3</sup> )	107 549	102 931	108 335	000.A

## ANNEXE II

## Données sur la performance ESG

FACTEURS ENVIRONNEMENTAUX						
CATÉGORIE	INDICATEUR	UNITÉ	2022	2021	2020	NORME
Énergie	Total de l'énergie consommée	Gigajoules (GJ)	2 513 974	2 045 663	2 619 490	GRI 302 -1, SASB 130a.1(1)
	Total du combustible consommé – non renouvelable	GJ	2 156 259	1 725 645	2 309 710	GRI 302-1
	Total du combustible consommé – renouvelable	GJ	868 128	1 082 448	Donnée non communiquée antérieurement	GRI 302-1
	Total de l'électricité consommée	GJ	357 715	320 018	309 780	GRI 302-1
	Intensité énergétique selon la production	GJ/1 000 pi <sup>3</sup>	23,4	19,9	24,2	GRI 302-3
	Pourcentage en électricité de réseau	%	14	16	12	SASB 130a.1(2)
	Pourcentage d'énergie renouvelable	%	26	35	Donnée non communiquée antérieurement	SASB 130a.1(3)
Émissions	Champ d'application 1 – Émissions de GES	TM éq. CO <sub>2</sub>	119 903	95 886	118 529	GRI 305-1
	Champ d'application 2 – Émissions de GES	TM éq. CO <sub>2</sub>	27 672	25 648	27 918	GRI 305-2
	Émissions biogéniques de GES	TM éq. CO <sub>2</sub>	89 564	111 669	Donnée non communiquée antérieurement	GRI 305-1
	Intensité des émissions de GES selon la production	TM d'éq. CO <sub>2</sub> /1 000 pi <sup>3</sup>	1,24	1,18	1,35	GRI 305-4

FACTEURS ENVIRONNEMENTAUX						
CATÉGORIE	INDICATEUR	UNITÉ	2022	2021	2020	NORME
Émissions (suite)	Intensité des émissions de GES selon le chiffre d'affaires	TM d'éq. CO <sub>2</sub> / M\$ de revenus	48	44,2	57,4	GRI 305-4
	Carbone stocké dans les produits du bois	En millions de TM d'éq. CO <sub>2</sub>	2,60	2,52	Donnée non communiquée antérieurement	s. o.
	Émissions de SOx	TM	128	68	102	GRI 305-7
	Émissions de NOx	TM	126	106	125	GRI 305-7
Eau	Total de l'eau prélevée	Mégalitres	594	410	Donnée non communiquée antérieurement	GRI 303-3
	Eau prélevée – sources de tiers	Mégalitres	494	294	Donnée non communiquée antérieurement	GRI 303-3
	Eau prélevée – eau de surface	Mégalitres	8	Donnée non communiquée antérieurement		GRI 303-3
	Eau prélevée – eaux souterraines	Mégalitres	93	Donnée non communiquée antérieurement		GRI 303-3
	Total de l'eau prélevée (installations prioritaires – Eloy, Carseland, Whitmire)	Mégalitres	24	23	27	GRI 303-3
	Eau prélevée – sources de tiers (installations prioritaires)	Mégalitres	4	Donnée non communiquée antérieurement		GRI 303-3
	Eau prélevée – sources sur le site (installations prioritaires)	Mégalitres	20	Donnée non communiquée antérieurement		GRI 303-3

ANNEXE II

Données sur la performance ESG

FACTEURS ENVIRONNEMENTAUX						
CATÉGORIE	INDICATEUR	UNITÉ	2022	2021	2020	NORME
Déchets	Total des déchets produits	TM	27 893	11 673	10 949	GRI 306-3
	Total des déchets dangereux	TM	1 559	839	1 794	GRI 306-3
	Total des déchets non dangereux	TM	26 334	10 834	9 155	GRI 306-3
	Total de matières recyclées	TM	4 924	Donnée non communiquée antérieurement		GRI 306-4
	Total des déchets enfouis	TM	21 456	6 258	9 391	GRI 306-5
	Intensité des déchets selon la production	TM/1 000 pi <sup>3</sup>	0,3	0,1	0,1	s. o.
Conformité environnementale	Non-conformité environnementale	Nombre	6	6	7	GRI 2-27
	Montant des amendes	En milliers \$ CA	7	Donnée non communiquée antérieurement		GRI 2-27

FACTEURS SOCIAUX						
CATÉGORIE	INDICATEUR	UNITÉ	2022	2021	2020	NORME
Santé et sécurité	Décès d'employés	Nombre	0	0	0	GRI 403-9
	Cas DART	Nombre	65	81	70	GRI 403-9
	Taux de fréquence des cas DART	Par 200 000 heures de travail	2,6	3,3	3,1	GRI 403-9
	Cas de TRR	Nombre	94	112	65	GRI 403-9
	Taux de fréquence des cas de TRR	Par 200 000 heures de travail	3,6	4,6	3,7	GRI 403-9
	Décès de sous-traitants	Nombre	0	1	0	GRI 403-9
	Main-d'œuvre	Total des employés	Nombre	2 615	2 402	2 253
Total des employés – femmes		Nombre	449	383	366	GRI 2-7
Total des employés – hommes		Nombre	2 166	2 019	1 887	GRI 2-7
Total des employés à salaire horaire		Nombre	1 918	Donnée non communiquée antérieurement		GRI 2-7
Employées à salaire horaire		Nombre	206	Donnée non communiquée antérieurement		GRI 2-7
Employés à salaire horaire		Nombre	1 712	Donnée non communiquée antérieurement		GRI 2-7
Total des employés syndiqués		Nombre	413	416	404	GRI 2-7
Employées syndiquées		Nombre	18	Donnée non communiquée antérieurement		GRI 2-7
Employés syndiqués		Nombre	395	Donnée non communiquée antérieurement		GRI 2-7
Total des nouvelles recrues		Nombre	854	713	480	GRI 401-1

ANNEXE II

Données sur la performance ESG

FACTEURS SOCIAUX						
CATÉGORIE	INDICATEUR	UNITÉ	2022	2021	2020	NORME
Main-d'œuvre (suite)	Total des nouvelles recrues - femmes	%	19	Donnée non communiquée antérieurement		GRI 401-1
	Total des nouvelles recrues - hommes	%	81			GRI 401-1
	Nouvelles recrues âgées de moins de 30 ans	%	35	Donnée non communiquée antérieurement		GRI 401-1
	Nouvelles recrues âgées de 30 ans à 50 ans	%	48			GRI 401-1
	Nouvelles recrues âgées de plus de 50 ans	%	16			GRI 401-1
	Rotation totale	Nombre	561	563	412	GRI 404-1
	Taux total de rotation - femmes	%	17	Donnée non communiquée antérieurement		GRI 404-1
	Taux total de rotation - hommes	%	83			GRI 404-1
	Taux de rotation des employés âgés de moins de 30 ans	%	30			GRI 404-1
	Taux de rotation des employés âgés de 30 ans à 50 ans	%	43			GRI 404-1
	Taux de rotation des employés âgés de plus de 50 ans	%	27			GRI 404-1

FACTEURS SOCIAUX							
CATÉGORIE	INDICATEUR	UNITÉ	2022	2021	2020	NORME	
Diversité	Femmes au sein de notre main-d'œuvre	%	17	16	16	GRI 405-1	
	Femmes au sein de l'équipe de la haute direction	%	8	10	8	GRI 405-1	
	Employés âgés de moins de 30 ans	%	15	15	15	GRI 405-1	
	Employés âgés de 30 ans à 50 ans	%	44	46	46	GRI 405-1	
	Employés âgés de plus de 50 ans	%	41	39	39	GRI 405-1	
	Autochtones des Amériques ou natifs de l'Alaska	% de la main-d'œuvre américaine	2	1	Donnée non communiquée antérieurement		GRI 405-1
	Asiatiques	% de la main-d'œuvre américaine	0,5	0,5			GRI 405-1
	Noirs ou afro-américains	% de la main-d'œuvre américaine	15	13			GRI 405-1
	Hispaniques ou latino-américains	% de la main-d'œuvre américaine	6	5			GRI 405-1
	Natifs d'Hawaï ou d'une autre île du Pacifique	% de la main-d'œuvre américaine	0,4	0,4			GRI 405-1
	Deux ethnies ou plus	% de la main-d'œuvre américaine	2	3			GRI 405-1
	Blancs	% de la main-d'œuvre américaine	75	77			GRI 405-1
	Personnes handicapées	% de la main-d'œuvre américaine	5	8			GRI 405-1
	Vétérans	% de la main-d'œuvre américaine	3	5			GRI 405-1

## ANNEXE II

### Données sur la performance ESG

GOUVERNANCE						
CATÉGORIE	INDICATEUR	UNITÉ	2022	2021	2020	NORME
Produit	Poids des matériaux en fin de vie récupérés	Tonnes métriques	6 439	Donnée non communiquée antérieurement		SASB 410a.2(1)
	Achat provenant de terrains forestiers tiers certifiés	%	81			SASB 410a.1(2)
	Bois d'œuvre à usage résidentiel certifié FSC au Canada	%	71			SASB 410a.1(3)
	Bois d'œuvre à usage résidentiel certifié FSI au Canada	%	50			SASB 410a.1(3)
	Bois d'œuvre à usage résidentiel certifié PEFC au Canada	%	50			SASB 410a.1(3)
	Bois d'œuvre à usage résidentiel certifié CSA	%	9			SASB 410a.1(4)
Conseil d'administration	Conseil d'administration	Nombre	10	10	9	s. o.
	Membres indépendants au sein du conseil	Nombre	9	9	8	s. o.
	Représentation des femmes au sein du conseil	%	40	40	33	GRI 405-1

## Méthodes de comptabilisation des données sur la performance ESG

### Période visée par le rapport

Données sur la performance ESG de Stella-Jones pour la période du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2022.

### Détermination des limites

Les données sur la performance ESG de Stella-Jones portent sur l'ensemble des 43 usines de traitement du bois, 13 installations d'écorçage des poteaux, distillerie de goudron de houille, activités de camionnage et bureaux de gestion détenus et exploités par Stella-Jones, ainsi que sur les employés directement à l'emploi de Stella-Jones. Nous avons exclu toutefois les espaces à bureaux loués et les points de distribution ou les installations de produits finis.

### Modifications touchant les données sur la performance ESG en 2022

Les nouvelles informations ESG de Stella-Jones en 2022 ou celles qui ont fait l'objet de modifications importantes depuis les années de déclaration précédentes sont les suivantes :

- **GRI 302-1 et SASB 130a.1 (1)** – Informations sur la consommation d'énergie en gigajoules, y compris, pour la première fois, le pourcentage d'énergie renouvelable. En outre, la consommation de combustible par le parc de camions exploité par Stella-Jones est incluse dans les informations pour la première fois en 2022.
- **GRI 303-3** – Les données de 2022 sont désormais présentées en mégalitres, comme l'exige la norme, et comprennent une répartition plus détaillée par source de prélèvement.
- **GRI 403-9** – Comprennent, pour la première fois, le nombre total de cas d'incidents signalés et le taux total des incidents enregistrables.
- **GRI 405-1** – Les données sur l'emploi comprennent, pour la première fois, une répartition par sexe et par groupe d'âge pour chaque type d'emploi et le nombre de nouvelles recrues.

- **SASB 410a.1** – Présentation, pour la première fois, du pourcentage de certifications par type de certification. À l'heure actuelle, cette donnée ne vise que le bois d'œuvre à usage résidentiel pour le marché canadien. Voir les sections qui suivent pour en savoir plus sur la méthode de calcul de cette mesure.
- **SASB 410a.2** – Présentation, pour la première fois, des données sur le poids des matériaux en fin de vie récupérés. Voir les sections qui suivent pour en savoir plus sur la méthode de calcul de cette mesure.

Les données sur l'emploi portant sur le taux de rotation par nombre d'années de service au sein de la Société et par type de contrat ne sont plus présentées, car cette obligation ne figure plus dans la norme GRI 2021.

### Mesures d'activité

Les mesures d'activité constituent un important point de référence pour les autres informations communiquées en matière d'ESG. Les ventes annuelles couvrent tous les produits vendus au cours de l'année visée par le rapport et la production couvre tous les produits de bois traités sous pression fabriqués dans les installations de Stella-Jones en 2022.

## ANNEXE II

### Données sur la performance ESG

#### Environnement

##### Énergie

Les mesures d'énergie ne tiennent pas compte de l'énergie dégagée par la biomasse ligneuse comprise dans le calcul du total et des pourcentages. Les données de 2022 sur la biomasse ligneuse qui devaient être présentées pour la première fois ont été exclues à des fins de comparabilité avec les données des années précédentes. À plus long terme, nous avons l'intention de présenter les données sur la biomasse ligneuse dans le total de l'énergie consommée pour nous conformer aux normes de présentation de l'information.

##### Émissions

Les émissions biogéniques du champ d'application 1 ont été présentées pour la première fois et se rapportent directement à la biomasse consommée dans les chaudières et les séchoirs de nos installations. Les émissions biogéniques ont été présentées distinctement conformément aux lignes directrices du protocole des GES. Les facteurs d'émissions du champ d'application 2 tiennent compte de la moyenne étatique selon U.S. Energy Information Administration et Statistique Canada. Les données sur l'énergie, la masse et le volume ont été converties au moyen des outils de calcul du World Resources Institute («WRI») et du World Business Council for Sustainable Development («WBCSD»). Depuis peu, Stella-Jones a recours à une approche de contrôle opérationnel pour toutes les déclarations sur les émissions de GES.

Les émissions de SOx et de NOx déclarées n'ont trait qu'aux émissions provenant du combustible consommé par nos camions routiers ainsi que l'équipement fixe et mobile de nos installations.

##### Eau

L'information présentée sur l'eau cette année est davantage conforme à la norme GRI 303-3 relative au prélèvement d'eau par source et en mégalitres. En 2022, nous avons inclus pour la première fois la consommation d'eau par nos installations d'écorçage, laquelle explique l'importante augmentation du total de l'eau prélevée d'une année à l'autre. De plus, les données de 2021 ne comprenaient pas les données pour une année complète provenant des installations canadiennes. Pour en savoir plus sur nos pratiques de gestion de l'eau dans nos installations prioritaires, se reporter à la section du rapport intitulé **Gestion de l'eau et des déchets**.

##### Conformité environnementale

En 2022, pour la première fois, nous avons présenté le montant des amendes reçues pour non-conformité environnementale. Le montant total de 7 000 \$ était lié à deux cas de non-conformité distincts. Cette information est une donnée partielle présentée conformément à la norme GRI 2-27 (b), et ne concerne que la non-conformité environnementale.

#### Social

##### Santé et sécurité

Les données présentées concernent tous les employés de Stella-Jones qui travaillent sur place dans les installations détenues et exploitées par Stella-Jones, y compris tous les employés temporaires. Stella-Jones ne présente pas de données sur les cas DART des sous-traitants étant donné qu'elle n'a pas accès aux soins médicaux prescrits pour des employés tiers.

##### Main-d'œuvre

Les données sur l'emploi, y compris les données sur les nouvelles recrues et le taux de rotation, couvrent tous les employés directement à l'emploi de Stella-Jones et excluent les travailleurs temporaires recrutés par l'intermédiaire d'agences. Le nombre total d'employés de chaque catégorie est calculé en date du 31 décembre 2022.

##### Diversité

Les informations sur la diversité par sexe et par groupe d'âge visent l'ensemble de la main-d'œuvre de Stella-Jones. Les informations sur les employés appartenant à des groupes sous-représentés couvrent uniquement les employés américains. Un groupe sous-représenté, tel que défini par Stella-Jones, comprend des employés qui ont indiqué appartenir à une ethnie sous-représentée ou à un groupe sous-représenté, comme les Autochtones, les vétérans américains ainsi que les personnes handicapées. À l'heure actuelle, nous ne recueillons pas de données sur les employés faisant partie des communautés LGBTQ2+. Nous élaborons de nouveaux processus de gouvernance des données pour permettre à Stella-Jones de présenter les données sur des mesures de diversité pour l'ensemble de la main-d'œuvre dans les rapports à venir.

#### Gouvernance

##### Produit

La norme SASB 410a.1 ne s'applique qu'au bois d'œuvre à usage résidentiel. Il est difficile, pour les propriétaires de petites scieries familiales et de terres forestières auprès desquels nous achetons nos traverses de chemin de fer et la fibre pour les poteaux destinés aux sociétés de services publics, d'obtenir des certifications de tiers. En outre, la répartition des certifications par norme s'applique uniquement au bois d'œuvre destiné à notre marché canadien. Nous visons, en collaboration avec nos scieries américaines, à communiquer des informations exhaustives au cours des années de déclaration à venir. La somme des pourcentages n'arrivera pas à 100 % étant donné que la plupart de nos fournisseurs de bois d'œuvre détiennent de nombreuses certifications.

La norme SASB 410a.2 est nouvelle cette année. Le poids des produits en fin de vie recyclés ne concerne que les produits pour lesquels Stella-Jones s'est directement engagée à conclure des contrats d'achat de solutions de recyclage à la fin de la vie des produits avec le client et un tiers. Les produits de clients qui les recyclent de façon indépendante ne sont pas compris dans cette donnée.

##### Conseil d'administration

Il n'y a eu aucune modification aux informations communiquées sur le conseil d'administration dans le rapport de cette année.

## ANNEXE III

# Index du contenu de la GRI, du SASB et du GIFCC

GRI 2 : INFORMATIONS GÉNÉRALES 2021		
ÉLÉMENT D'INFORMATION	DESCRIPTION	EMPLACEMENT DES ÉLÉMENTS D'INFORMATION EN 2022 ET REMARQUES
<b>L'organisation et ses pratiques de reporting</b>		
2-1	Détails sur l'organisation	Notre entreprise
2-2	Entités incluses dans le reporting de durabilité de l'organisation	Méthodes de comptabilisation des données sur la performance ESG
2-3	Période, fréquence et point de contact du reporting	Méthodes de comptabilisation des données sur la performance ESG
2-4	Reformulation d'informations	<i>Aucune information contenue dans le présent rapport n'a été reformulée.</i>
2-5	Assurance externe	<i>Aucune assurance externe n'a été fournie pour le présent rapport.</i>
<b>Activités et travailleurs</b>		
2-6	Activités, chaîne de valeur et autres relations d'affaires	Création de valeur
2-7	Employés	Annexe II – Données sur la performance ESG
2-8	Travailleurs qui ne sont pas des employés	<i>Stella-Jones emploie des travailleurs temporaires dans ses installations de fabrication. À l'heure actuelle, les données sur les employés temporaires ne sont pas présentées.</i>
<b>Gouvernance</b>		
2-9	Structure et composition de la gouvernance	Surveillance par le conseil : Domaines clés liés aux facteurs ESG
2-10	Nomination et sélection des membres de l'organe de gouvernance le plus élevé	Circulaire de sollicitation de procurations par la direction de 2023
2-11	Présidence de l'organe de gouvernance le plus élevé	Circulaire de sollicitation de procurations par la direction de 2023
2-12	Rôle de l'organe de gouvernance le plus élevé dans la supervision de la gestion des impacts	Surveillance par le conseil : Domaines clés liés aux facteurs ESG
2-13	Délégation de la responsabilité de la gestion des impacts	Le conseil

GRI 2 : INFORMATIONS GÉNÉRALES 2021		
ÉLÉMENT D'INFORMATION	DESCRIPTION	EMPLACEMENT DES ÉLÉMENTS D'INFORMATION EN 2022 ET REMARQUES
<b>Gouvernance (suite)</b>		
2-14	Rôle de l'organe de gouvernance le plus élevé dans le reporting de durabilité	Structure de gouvernance ESG
2-15	Conflits d'intérêts	Circulaire de sollicitation de procurations par la direction de 2023
2-16	Communication des préoccupations majeures	Dénonciation
2-17	Connaissance partagée de l'organe de gouvernance le plus élevé	Aucune mesure prise en 2022
2-18	Évaluation de la performance de l'organe de gouvernance le plus élevé	Circulaire de sollicitation de procurations par la direction de 2023
2-19	Politiques de rémunération	Circulaire de sollicitation de procurations par la direction de 2023
2-20	Processus de détermination de la rémunération	Circulaire de sollicitation de procurations par la direction de 2023
2-21	Ratio de rémunération totale annuelle	<i>Donnée non présentée à l'heure actuelle</i>
<b>Stratégie, politiques et pratiques</b>		
2-22	Déclaration sur la stratégie de développement durable	Notre stratégie ESG
2-23	Engagements politiques	Code de conduite professionnelle et de déontologie
2-24	Intégration des engagements politiques	<i>Donnée non présentée à l'heure actuelle</i>
2-25	Processus de remédiation des impacts négatifs	Dénonciation
2-26	Mécanismes permettant de demander conseil et de soulever des préoccupations	Dénonciation
2-27	Conformité aux lois et réglementations	Annexe II – Données sur la performance ESG

ANNEXE III

Index du contenu de la GRI, du SASB et du GIFCC

GRI 2 : INFORMATIONS GÉNÉRALES 2021		
ÉLÉMENT D'INFORMATION	DESCRIPTION	EMPLACEMENT DES ÉLÉMENTS D'INFORMATION EN 2022 ET REMARQUES
<b>Stratégie, politiques et pratiques</b> (suite)		
2-28	Adhésion à des associations	Les associations sectorielles suivantes figurent parmi celles au sein desquelles nous occupons des postes de gouvernance : <ul style="list-style-type: none"> <li>American Railway Engineering and Maintenance Of Way Association</li> <li>American Wood Protection Association Association canadienne de la préservation du bois et Préservation du bois Canada</li> <li>Creosote Council</li> <li>GoRail</li> <li>Lake States Lumber Association</li> <li>National Railroad Contractors Association</li> <li>Pennsylvania Forest Products Association</li> <li>Railway Tie Association</li> <li>Real American Hardwood Promotion Coalition</li> <li>Treated Wood Council</li> </ul>
<b>Engagement des parties prenantes</b>		
2-29	Approche de l'engagement des parties prenantes	Approche en matière d'importance relative
2-30	Négociations collectives	Donnée non présentée à l'heure actuelle

SUSTAINABILITY ACCOUNTING STANDARDS BOARD (« SASB »)		
NORME DU SASB	INDICATEUR	EMPLACEMENT DES ÉLÉMENTS D'INFORMATION EN 2022 ET REMARQUES
<b>Gestion de l'énergie dans la fabrication</b>		
CG-BF-130a.1	Énergie totale consommée, pourcentage en électricité de réseau, pourcentage en énergie renouvelable	Annexe II – Données sur la performance ESG
<b>Gestion des produits chimiques contenus dans les produits</b>		
CG-BF-250a.1	Analyse des processus d'évaluation et de gestion des risques et/ou des dangers associés aux produits chimiques contenus dans les produits	Produits de préservation
CG-BF-250a.2	Pourcentage de produits admissibles conformes aux normes de contenu et d'émission des composés organiques volatils (« COV »)	Ne s'applique pas aux produits de Stella-Jones
<b>Répercussions du cycle de vie des produits</b>		
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	Gestion du cycle de vie des produits
CG-BF-410a.2	Poids des matériaux en fin de vie récupérés, pourcentage des matériaux de récupération recyclés	Annexe II – Données sur la performance ESG
<b>Gestion de la chaîne d'approvisionnement en bois</b>		
CG-BF-430a.1	Poids total des matériaux en fibres de bois achetés, pourcentage de ces achats provenant de terrains forestiers tiers certifiés, pourcentage par norme, et pourcentage certifié selon d'autres normes concernant la fibre de bois, et pourcentage par norme	Annexe II – Données sur la performance ESG

ANNEXE III

**Index du contenu de la GRI, du SASB et du GIFCC**

GROUPE DE TRAVAIL SUR L'INFORMATION FINANCIÈRE RELATIVE AUX CHANGEMENTS CLIMATIQUES	
PILIER	EMPLACEMENT DES ÉLÉMENTS D'INFORMATION EN 2022 ET REMARQUES
<b>Gouvernance</b>	
Présenter les pratiques de gouvernance de l'organisation concernant les risques et les occasions liés aux changements climatiques	Gouvernance d'entreprise
<b>Stratégie</b>	
Présenter les répercussions réelles et potentielles des risques et des occasions liés aux changements climatiques sur les activités, la stratégie et la planification financière de l'organisation, si cette information est importante	Risques et occasions liés au climat
<b>Gestion des risques</b>	
Expliquer de quelle manière l'organisation détermine, évalue et gère les risques liés aux changements climatiques	Notre cadre de gestion des risques
<b>Mesures et cibles</b>	
Présenter les mesures et les cibles utilisées pour évaluer et gérer les risques et les occasions pertinents liés aux changements climatiques, si cette information est importante	Stratégie en matière de changements climatiques



Vos questions et commentaires sur notre rapport ESG 2022 sont les bienvenus : [communications@stella-jones.com](mailto:communications@stella-jones.com)

## RESTEZ CONNECTÉS

[Stella-Jones.com](https://www.stella-jones.com)

