



Rapport environnemental, social et de gouvernance 2023

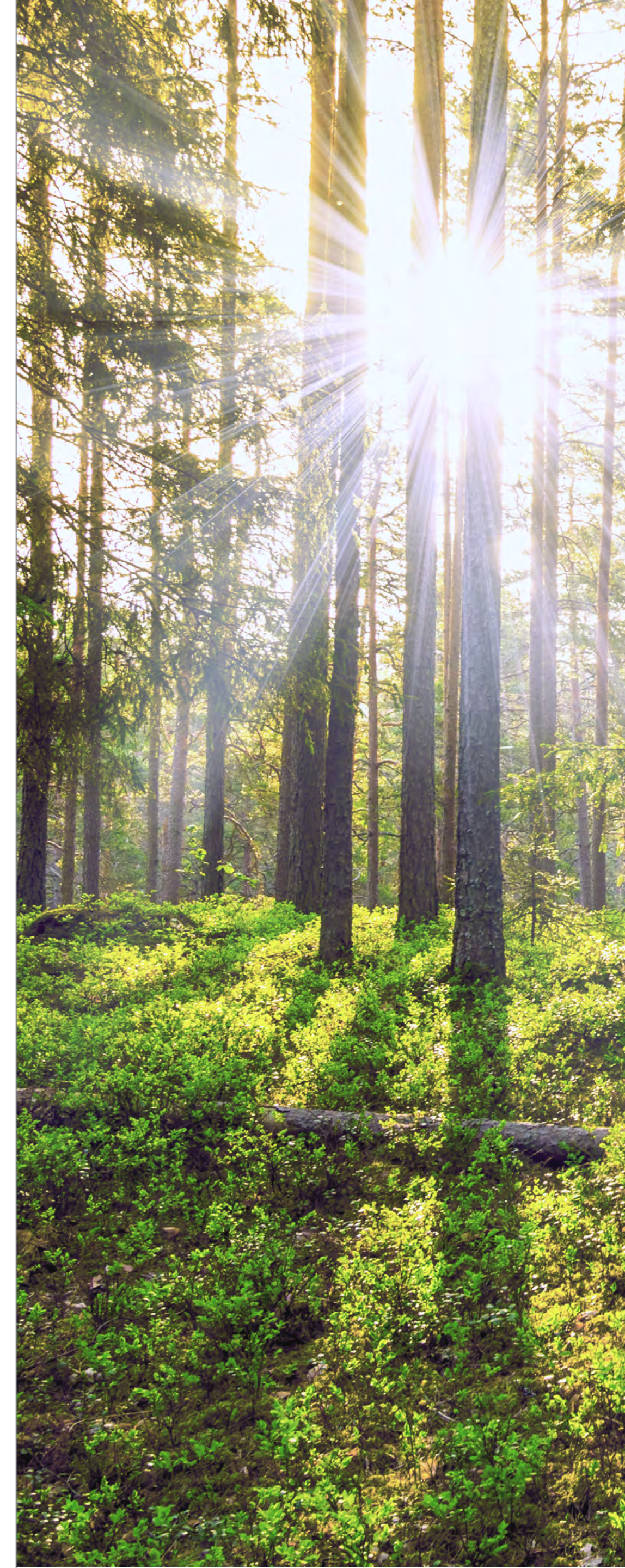


Table des matières

Introduction

3

Faits saillants des facteurs ESG en 2023
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
Cibles ESG et progrès réalisés

Notre société

11

À propos de Stella-Jones
Notre mission et nos valeurs
Création de valeur
Notre réseau nord-américain

Importance relative

16

Importance relative des facteurs ESG et engagement
envers les parties prenantes

Impact social

19

Santé et sécurité
Nos employés
Peuples autochtones
Collectivités

Engagement à l'égard de l'environnement

30

Changements climatiques et émissions de GES
Analyse de scénarios liés aux changements climatiques
Conformité environnementale
Gestion de l'eau et des déchets

Gérance des produits

41

Chaîne d'approvisionnement responsable
Gestion du cycle de vie des produits
Innovation

Principes de gouvernance

48

Gouvernance des risques liés aux facteurs ESG
Gouvernance d'entreprise

Annexes

53

Mise en garde au sujet des déclarations prospectives
Données sur la performance ESG
Méthodes de comptabilisation des données sur
la performance ESG
Index du contenu de la GRI, du SASB et du GIFCC



Contenu interactif
Cliquez pour voir les sections

À propos de notre rapport ESG

Nous sommes fiers de vous présenter le rapport environnemental, social et de gouvernance (« ESG ») 2023 de Stella-Jones (le « rapport ») qui met en lumière les activités environnementales, sociales et de gouvernance menées par notre organisation entre le 1^{er} janvier 2023 et le 31 décembre 2023.

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 ») de Stella-Jones, 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 dans la section Relations avec les investisseurs du site Web de Stella-Jones.

Le présent rapport nous donne l'occasion d'approfondir les conversations amorcées avec nos parties prenantes à propos de nos programmes de développement durable. Nous vous invitons à nous faire part de vos commentaires à l'adresse suivante : sustainability@stella-jones.com.

Introduction

DANS CETTE SECTION

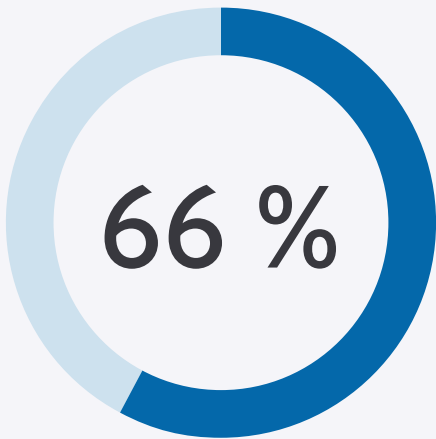
Faits saillants des facteurs ESG en 2023	4
Message du président et chef de la direction	5
Message du président du comité de l'environnement, de la santé et de la sécurité	7
Notre stratégie ESG	8
Cibles ESG et progrès réalisés	10

Faits saillants des facteurs ESG en 2023

Impact social

Taux de participation à notre premier sondage sur l'engagement des employés

et taux net de recommandation de 25, qui est supérieur au taux sectoriel de référence de 7,6.



305 M\$

versés aux employés en salaires et avantages sociaux.



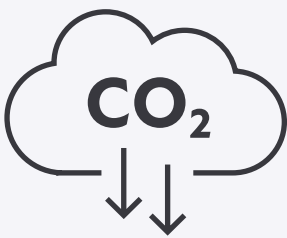
Réduction de 8 %

du taux total de fréquence des incidents enregistrables par rapport à 2022.

Engagement à l'égard de l'environnement

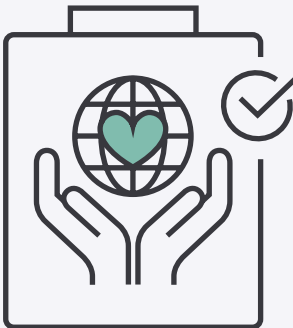
36 %

du total de l'énergie consommée provenait de sources renouvelables sous forme de biomasse et d'énergie solaire.



Émissions du champ d'application 3

introduites dans l'inventaire des émissions de GES.

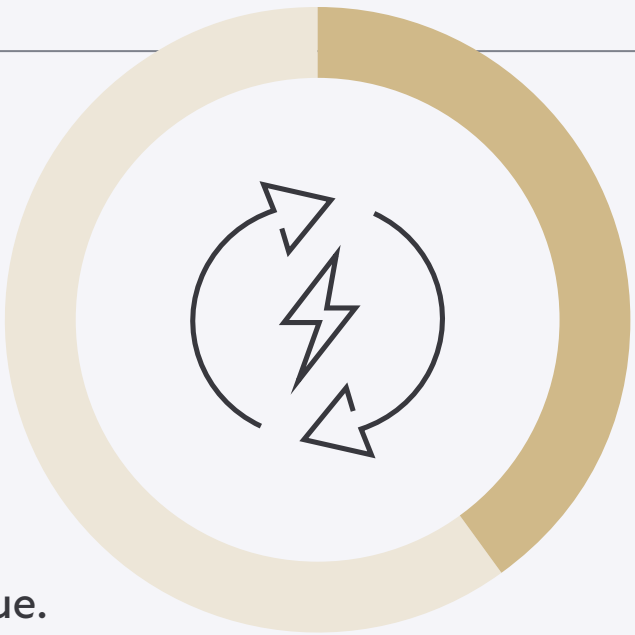


Conclusion de la première évaluation des risques liés à la transition climatique conformément aux recommandations du GIFCC.

Gérance des produits

25 %

d'augmentation de la réutilisation des produits en fin de vie et de la valorisation énergétique.



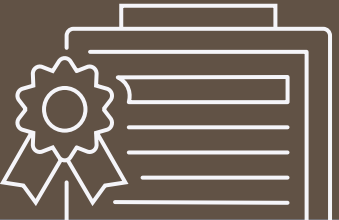
6 usines de fabrication de poteaux destinés aux sociétés de services publics mises à niveau afin d'améliorer leurs capacités de traitement.

Réalisation d'une évaluation des risques liés aux droits de la personne présents dans notre chaîne d'approvisionnement.



Principes de gouvernance

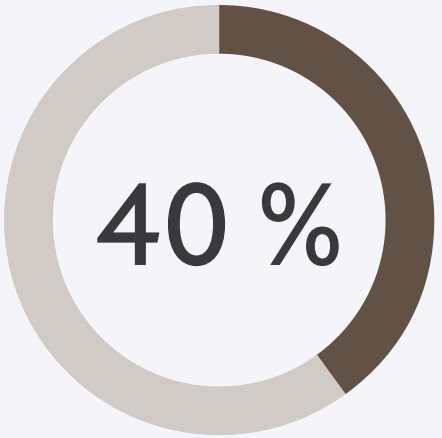
Adoption de la politique sur les peuples autochtones et de la politique relative aux droits de la personne.



Inclusion de nouvelles initiatives liées aux facteurs ESG dans le régime incitatif à court terme de la haute direction.

40 %

de représentation des femmes au conseil d'administration, dépassant l'objectif de 30 % en matière de diversité de genre.





Le développement durable ne consiste pas seulement à limiter les dommages, mais plutôt à trouver des solutions bénéfiques. Pour devenir une bonne citoyenne de l'avenir, Stella-Jones adopte des pratiques durables qui garantissent la prospérité à long terme des gens et de la planète.



Message du président et chef de la direction

Je suis fier de vous présenter le Rapport environnemental, social et de gouvernance 2023 de Stella-Jones, qui met en lumière notre engagement à atteindre les objectifs de développement durable décrits dans notre stratégie ESG, « Relier notre avenir durable », qui a été lancée officiellement l'an dernier, et les progrès que nous avons réalisés à ce chapitre.

La réussite de Stella-Jones, au-delà des performances financières et opérationnelles records enregistrées en 2023, s'explique par l'état de préparation à l'avenir de nos équipes et la capacité de ces dernières de transformer leur compréhension de la dynamique du secteur en possibilités pour notre entreprise. Cette démarche qui nous voit *Prêts pour l'avenir* est une tendance sous-jacente importante du dernier exercice et la continuation de notre engagement envers un développement durable. Les mesures que nous prenons à l'échelle de notre chaîne de valeur sont examinées soigneusement dans une optique d'incidence positive, et, lorsque nous nous tournons vers l'avenir, nous comprenons l'importance que la responsabilité et la prévoyance revêtent dans nos pratiques de développement durable.

Une année jalonnée par des progrès considérables

Comme toujours, **nos employés** sont le principal moteur de notre entreprise et notre ressource la plus précieuse, que nous nous devons de protéger. En 2023, la campagne intitulée « La sécurité compte parce que vous comptez », qui a battu son plein pendant toute l'année, nous a permis de réduire de 8 % le nombre total d'incidents enregistrables par rapport à 2022, signe de notre engagement indéfectible à l'égard de la responsabilité individuelle et collective en matière de sécurité en milieu de travail. Par ailleurs, conformément à notre engagement d'améliorer l'expérience de tous nos employés, nous avons réalisé avec succès notre premier sondage sur l'engagement des employés, auquel ces derniers ont participé dans une proportion impressionnante de 66 %.

Cette solide base de référence reflète la mobilisation et le dévouement des membres de notre équipe. Pour appuyer davantage notre démarche mettant les employés au premier plan, nous avons renforcé stratégiquement les capacités des Ressources humaines en mettant en place des fonctions clés spécialisées dans l'acquisition et le perfectionnement des talents, les programmes de récompenses et l'expérience des employés. Ces ajouts témoignent de notre volonté à offrir une expérience supérieure et une rémunération concurrentielle aux employés, et à attirer, perfectionner et fidéliser des gens très talentueux. L'importance que nous accordons à un développement durable centré sur les employés, en plus de renforcer la sécurité en milieu de travail, fait en sorte que notre main-d'œuvre est plus engagée et mieux soutenue, en phase avec notre vision à long terme qui vise à bâtir une équipe composée de membres dynamiques, motivés et talentueux.

Sur le volet **environnemental**, nous avons réalisé des progrès notables au chapitre de la consommation d'énergie, puisque le tiers de l'énergie que nous avons consommée en 2023 provenait de sources comme la biomasse et l'énergie solaire. Malgré cette avancée considérable dans notre feuille de route de réduction des émissions de GES, nous avons essuyé un revers dans notre parcours visant à réduire les émissions de 32 % d'ici 2030, puisque nos émissions de GES des champs d'application 1 et 2 ont augmenté de 9 %. Cette augmentation est toutefois attribuable à la performance opérationnelle exceptionnelle enregistrée en 2023. Alors que nous nous concentrons sur le succès et la capacité d'adaptation à long terme, nous prenons acte de ces résultats avec humilité, et continuons de consacrer nos efforts à l'amélioration de l'équipement et de l'efficacité des processus pour atteindre nos cibles.

Nous demeurons résolument engagés à améliorer la performance sur le plan du **cycle de vie des produits** en favorisant la conclusion de partenariats solides avec les fournisseurs et les clients. Cette année, nous avons rigoureusement évalué l'ensemble de nos fournisseurs de premier niveau, notamment leur incidence sociale, dans le cadre de notre processus de diligence raisonnable du respect des droits de la personne, de façon à garantir que nous nous conformons à des pratiques d'approvisionnement éthiques et responsables. En outre, nous avons mis davantage l'accent sur l'évaluation du cycle de vie pour mieux comprendre l'incidence environnementale de nos produits. Ces initiatives démontrent notre engagement à l'égard de la gérance des produits et les efforts continus que nous déployons pour innover et être un chef de file en matière de pratiques d'affaires durables.

Stella-Jones s'efforce d'exercer une surveillance de grande qualité de la **gouvernance** à l'échelle de l'organisation, au moyen de mécanismes et de politiques qui contribuent à la viabilité à long terme et favorisent la confiance des parties prenantes. À cette fin, nos politiques relatives aux droits de la personne et aux peuples autochtones, mises en œuvre en 2023, soulignent l'importance que Stella-Jones accorde au respect des droits de la personne, et son engagement à en apprendre davantage sur l'histoire des Autochtones afin de bâtir des relations respectueuses et mutuellement bénéfiques avec les communautés autochtones des régions dans lesquelles elle exerce ses activités.

Le développement durable,
pour aujourd'hui et pour demain

À plus long terme, notre priorité demeure l'atteinte de nos objectifs de développement durable et d'affaires à court et à long terme. Pour ce faire, nous continuons de mettre l'accent sur l'adoption de mesures durables significatives dans nos activités et à l'échelle de notre chaîne de valeur.

Je tiens à exprimer toute ma gratitude à nos employés, qui sont plus de 3 000, ainsi qu'à nos clients et à nos partenaires d'affaires pour leur contribution précieuse à l'écosystème de développement durable de notre entreprise et à leur rôle actif dans la préparation de Stella-Jones pour l'avenir, ce qui lui permettra d'être meilleure et de mieux agir dans le monde dans lequel nous vivons.



Eric Vachon
Président et chef de la direction





Notre campagne “La sécurité compte parce que vous comptez” est l’une des initiatives qui illustrent notre engagement à l’égard de la sécurité. Cette initiative a considérablement contribué à la réduction annuelle du taux total des incidents enregistrables, signe du dévouement sans faille dont nous faisons preuve pour le bien-être de nos employés.



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

Je suis heureux de vous faire part des progrès considérables réalisés par l’équipe de Stella-Jones dans la mise en œuvre de nos initiatives environnementales, sociales et de gouvernance en 2023. Notre engagement à l’égard du développement durable et des pratiques commerciales responsables demeure inébranlable, et je suis fier de vous présenter certaines de nos principales réalisations de la dernière année.

Je tiens de prime abord à offrir mes sincères félicitations à l’ensemble de l’équipe de Stella-Jones pour son dévouement et les efforts qu’elle a déployés pour mener à bien notre programme ESG. Grâce à un travail d’équipe collaboratif et à l’accent mis sur la stratégie, l’intégration des principes de développement durable à nos activités de base a considérablement progressé.

En 2022, nous avons amorcé un processus global de dialogue avec les parties prenantes, qui a permis de repérer six volets distinctifs servant d’assise stratégique à nos initiatives ESG. En 2023, en nous appuyant sur cette assise, ces volets sont devenus des objectifs réalisables, quantifiables et mesurables par rapport auxquels nous avons évalué rigoureusement les progrès accomplis.

Notre équipe de direction réitère son engagement à veiller à ce que les cibles ESG soient pleinement intégrées aux plans stratégiques de chaque unité d’exploitation de notre organisation. En faisant la promotion d’une culture de responsabilité, d’alignement et de reddition de comptes, notre organisation tout entière fait d’importants pas en avant.

Par ailleurs, nous avons renforcé notre structure de gouvernance en confiant les responsabilités de surveillance à l’égard des six volets stratégiques à des comités du conseil et à l’ensemble du conseil d’administration. Ce cadre de gouvernance amélioré nous permet de surveiller rigoureusement la mise en œuvre de notre programme ESG et à en rendre compte.

Dans notre parcours vers l’excellence en matière de durabilité, nous nous efforçons continuellement de générer une valeur à long terme pour nos actionnaires, tout en contribuant de façon importante à la société et à l’environnement.

Merci pour votre soutien continu à Stella-Jones et pour la confiance que vous lui témoignez.

Douglas Muzyka

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

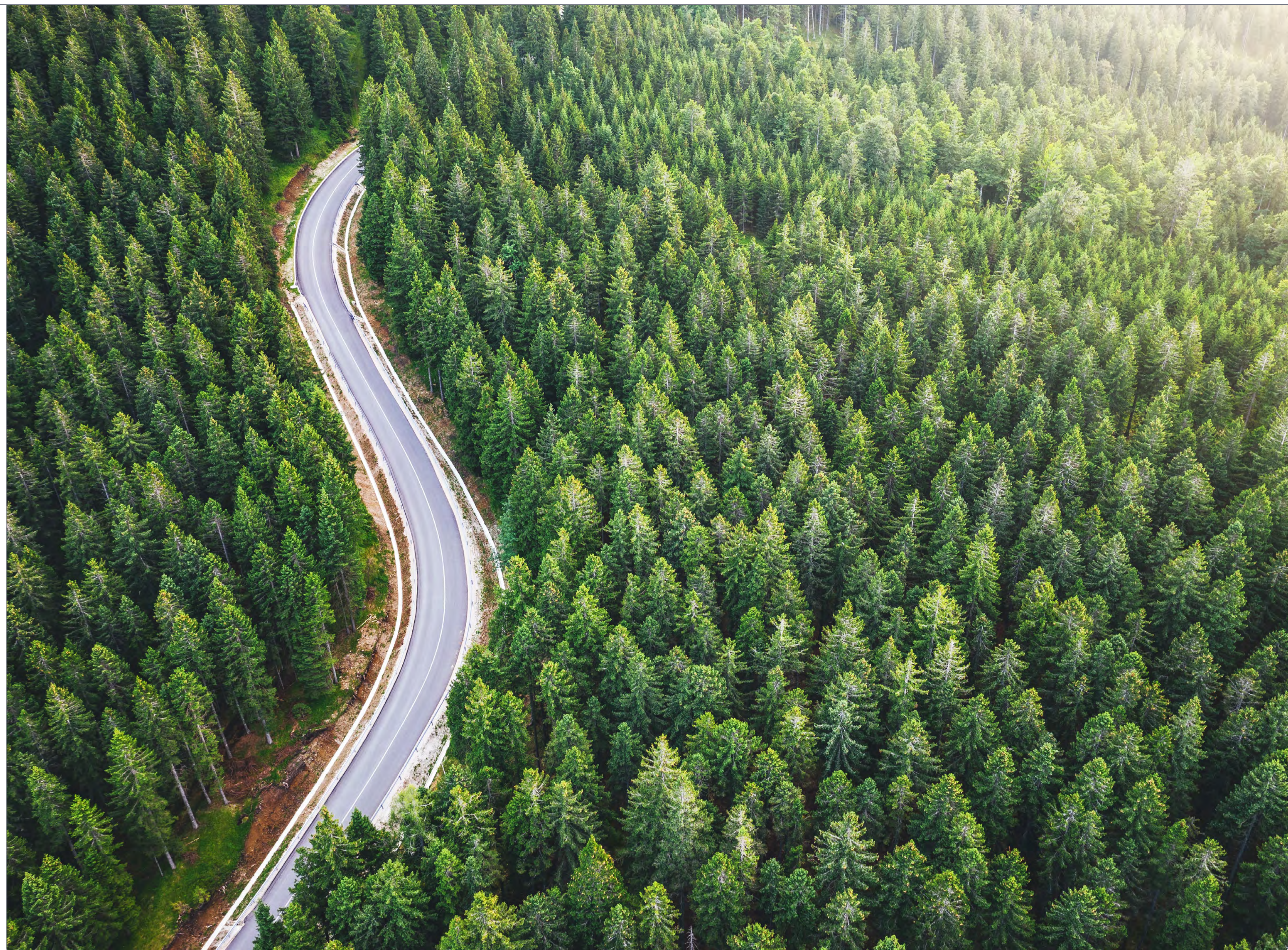
Notre stratégie ESG

Inaugurée en 2023, notre stratégie ESG a été élaborée à la suite d'une évaluation réfléchie des thèmes du développement durable qui sont pertinents pour Stella-Jones et des commentaires des parties prenantes sur certains aspects sur lesquels elle peut avoir un impact positif.

Nous alignons notre engagement sur les besoins de nos clients et sur nos objectifs de croissance interne, en faisant la promotion d'un changement significatif au chapitre des thèmes du développement durable qui comptent pour nos collectivités.



Voir la répartition de notre stratégie ESG sur la page suivante.



Notre stratégie ESG

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 concurrentielles et des possibilités d'avancement de carrière.

- ✓ Amélioration de l'expérience de nos employés
- ✓ Occasions de développement et d'avancement de carrière
- ✓ 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

² Nous avons réalisé une évaluation de l'impact social de tous les fournisseurs de premier niveau, c'est la raison pour laquelle nous estimons avoir atteint 50 % de la cible.

Notre société

DANS CETTE SECTION

À propos de Stella-Jones	12
Notre mission et nos valeurs	13
Création de valeur	14
Notre réseau nord-américain	15



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

Notre réseau de 45 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 plus grande agilité et une solide situation financière qui nous procure la flexibilité nécessaire pour financer les occasions de croissance.

À propos de Stella-Jones

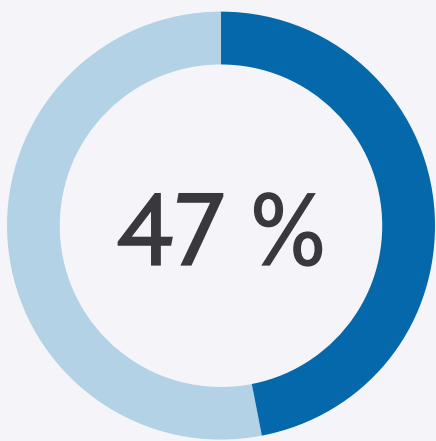
Stella-Jones est un chef de file nord-américain dans la fabrication de produits en bois traité sous pression, axé sur le soutien aux infrastructures essentielles qui assurent la distribution et le transport d'électricité, ainsi que l'exploitation et l'entretien des systèmes de transport ferroviaire. La Société 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 chemins de fer de catégorie 1, de courtes lignes et de voies ferrées commerciales. Les catégories de produits d'infrastructures de Stella-Jones comprennent aussi des produits industriels, notamment du bois pour les ponts ferroviaires et les passages à niveau, des pilotis pour constructions maritimes, des pieux pour fondations, du bois de construction et des produits à base de goudron de houille. La Société se consacre également à la fabrication de bois d'œuvre traité de première qualité et d'accessoires à usage résidentiel qu'elle distribue auprès de détaillants canadiens et américains en vue d'applications extérieures. Une part importante de ce secteur d'activité consiste à desservir une clientèle canadienne par l'entremise de son réseau national de fabrication et de distribution.

Faits saillants des activités 2023

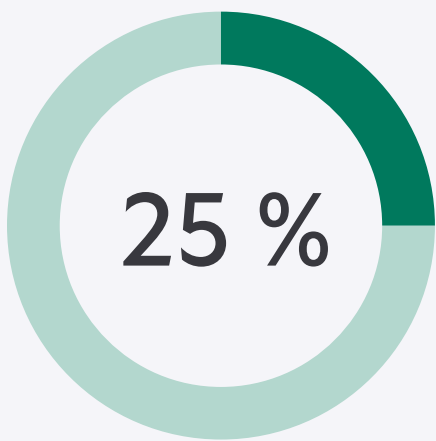
En 2023, les ventes ont augmenté de 8 %, pour atteindre 3,3 G\$, marquant ainsi la 23^e année consécutive de croissance des ventes. Notre modèle d'affaires résilient est axé sur l'accroissement de la capacité et le maintien de stocks adéquats pour répondre à la demande à long terme des clients.

Données au 31 décembre 2023.

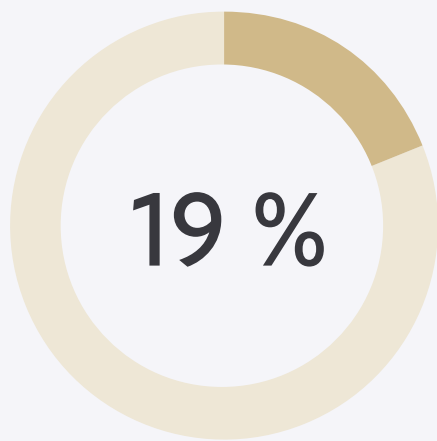
3,3 G\$ DE VENTES TOTALES



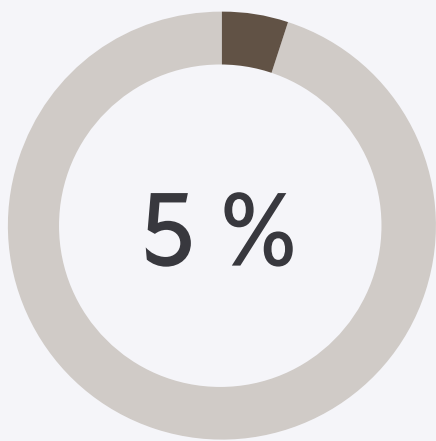
Poteaux destinés aux sociétés de services publics



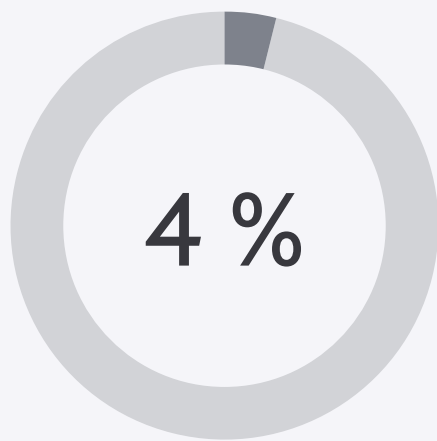
Traverses de chemin de fer



Bois d'œuvre à usage résidentiel



Produits industriels



Billots et bois d'œuvre

2 945 employés

1 distillerie de goudron de houille

45 usines de traitement du bois



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.

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.

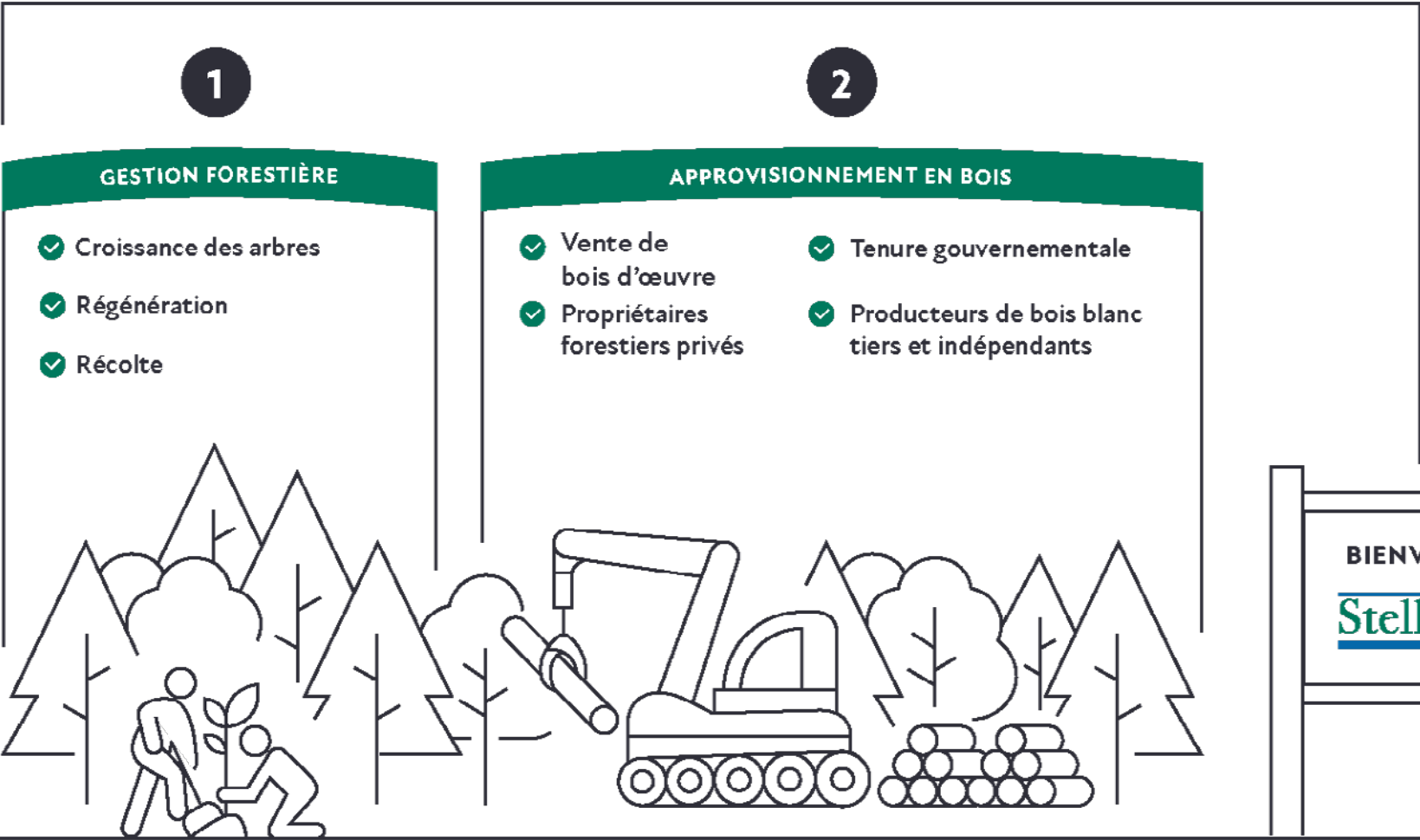


Création de valeur

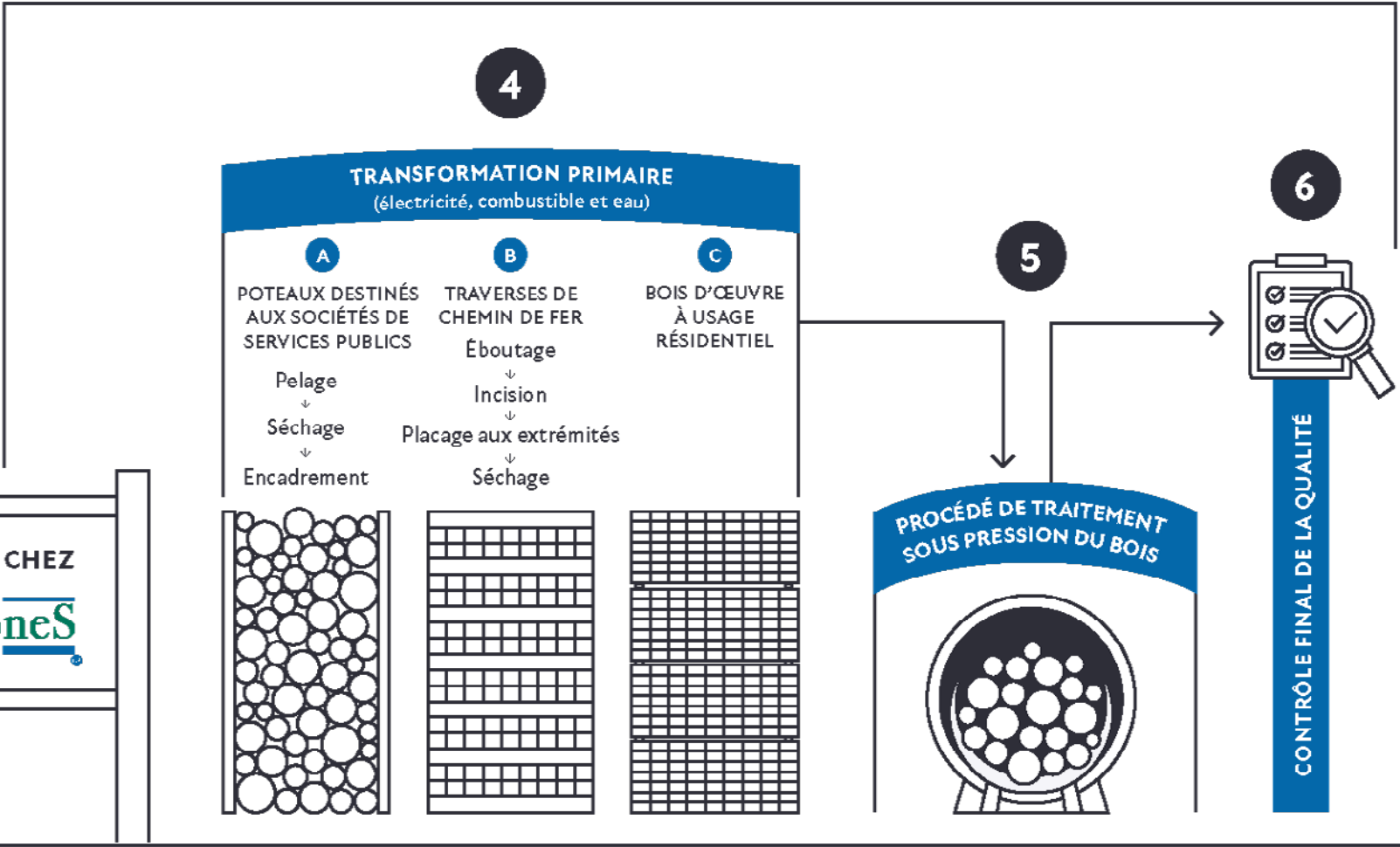
Nous aidons nos clients à bâtir et à entretenir des infrastructures qui permettent de transporter efficacement des biens et de l'électricité et de relier nos collectivités entre elles; nous offrons à nos clients des produits de construction à faible teneur en carbone.

Nous servons nos clients par l'entremise de nos installations de production stratégiquement situées, de nos capacités d'approvisionnement en fibre durable et de notre réseau logistique bien établi. Nous aidons nos clients à bâtir une économie faible en carbone grâce à nos produits d'infrastructure en bois renouvelables et durables.

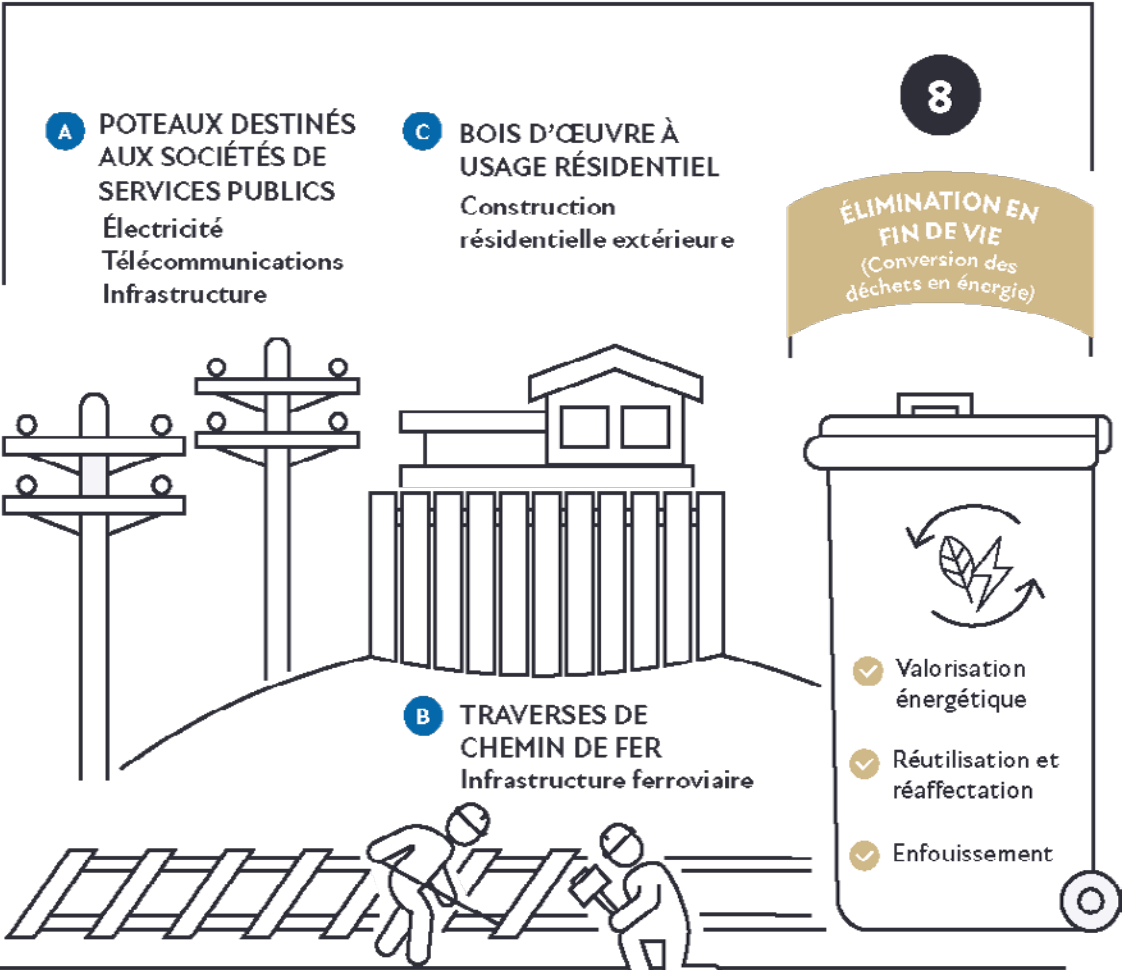
Chaîne de valeur en amont



Limite organisationnelle de Stella-Jones



Chaîne de valeur en aval



Notre réseau nord-américain

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
- Acquisition en 2023 de Baldwin Pole and Piling



Importance relative

DANS CETTE SECTION

Importance relative des facteurs ESG et engagement envers les parties prenantes

17

Importance relative des facteurs ESG et engagement envers les parties prenantes

Le maintien d'un dialogue ouvert avec nos principales parties prenantes afin de déterminer quelles sont les priorités ESG constitue un aspect important de la gestion des facteurs ESG. Lorsque nous établissons les thèmes importants relatifs aux facteurs ESG, nous privilégions quatre groupes de parties prenantes : les employés, les clients, les fournisseurs et les investisseurs.

Notre processus d'évaluation

En 2023, notre évaluation de l'importance relative n'a pas porté sur de nouveaux enjeux. Nous avons toutefois constaté la confirmation des tendances et attentes que nous avons ciblées en 2022.

1. Identification des thèmes

Un large éventail de thèmes relatifs aux facteurs ESG en lien avec les activités de Stella-Jones ont été ciblés, y compris l'examen des sources suivantes :

- Les référentiels de présentation de l'information ESG, comme les normes de la Global Reporting Initiative (« GRI ») et du Sustainable Accounting Standards Board (« SASB ») et les recommandations du Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques (« GIFCC »)
- Les critères des agences de cotation des facteurs ESG, y compris MSCI, ISS, S&P, Sustainalytics et Refinitiv
- Les sondages sur l'importance relative des facteurs ESG des années précédentes
- Notre dernière évaluation de la gestion des risques d'entreprise (« GRE »)



2. Évaluation et priorisation

L'évaluation des thèmes est réalisée au moyen de sondages, d'ateliers et d'un dialogue continu. Chaque groupe de parties prenantes a recours à une approche sur mesure de rétroaction.

Groupe de parties prenantes	Attentes des parties prenantes	
Employés 	Les employés participent à la priorisation des thèmes ESG grâce à un sondage sur l'importance relative mené par Stella-Jones, à des ateliers sur la stratégie ESG et à des interactions quotidiennes entre les gestionnaires et les collègues.	Nos employés veulent un travail sûr et sécuritaire, un salaire et un traitement équitables, éprouver un sentiment d'appartenance et avoir accès à des occasions de développement professionnel.
Clients 	Les clients peuvent transmettre leurs commentaires dans le cadre du sondage sur l'importance relative de Stella-Jones, des programmes sur le développement durable à l'intention des clients, y compris le programme de la Sustainable Supply Chain Alliance à l'intention des sociétés de services publics d'électricité, et des critères faisant partie des processus d'appels d'offres et d'octroi de contrats.	Nos clients veulent avoir accès à un approvisionnement fiable, à des pratiques de gestion durable des forêts et à des solutions efficaces de fin de vie des produits.
Fournisseurs 	Les fournisseurs formulent leurs commentaires sur les priorités ESG dans le cadre du sondage sur l'importance relative de Stella-Jones, par l'entremise d'associations sectorielles et au moyen de communications continues avec nos équipes d'approvisionnement.	Nos fournisseurs s'attendent à ce que nous agissions de manière éthique et intègre dans tous nos échanges, et que nous continuions à nous conformer aux lois du travail applicables pour garantir un environnement de travail sûr.
Investisseurs 	Les investisseurs font part de leurs points de vue dans le cadre du sondage sur l'importance relative de Stella-Jones et lors de téléconférences à l'intention des investisseurs axées sur les facteurs ESG. Les critères des agences de cotation ESG sont utilisés pour déterminer les thèmes prioritaires.	Nos investisseurs s'attendent à recevoir avec promptitude des présentations transparentes sur les facteurs ESG, avec une attention particulière aux changements climatiques, y compris les risques et les occasions en découlant.

3. Confirmation

La liste définitive des thèmes les plus importants est passée en revue et confirmée par l'équipe de direction de Stella-Jones, qui évalue comment chaque thème ESG continuera d'évoluer et de se répercuter sur la stratégie et la mission de Stella-Jones. Dans le présent rapport, nous décrivons la manière dont nous gérons actuellement ces thèmes importants relatifs aux facteurs ESG.

Thèmes importants relatifs aux facteurs ESG

Impact social	• Santé et sécurité • Diversité, équité et inclusion • Recrutement et maintien en poste des employés	• Formation et perfectionnement des employés • Peuples autochtones • Engagement communautaire
Gérance des produits	• Conformité environnementale • Changements climatiques et émissions de GES • Gestion de l'eau	• Qualité de l'air • Gestion des déchets
Engagement à l'égard de l'environnement	• Gestion forestière durable • Satisfaction de la clientèle • Solutions pour les produits en fin de vie	• Innovation et technologie • Pratiques en matière de chaîne d'approvisionnement
Gouvernance	• Éthique et intégrité • Performance économique • Comportement concurrentiel	• Gestion des risques • Cybersécurité et sécurité des données

Impact social

DANS CETTE SECTION

Santé et sécurité	20
Nos employés	23
Peuples autochtones	26
Collectivités	28

Santé et sécurité

Retour à Cibles ESG et progrès

Notre objectif en matière de santé et sécurité consiste à assurer 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. En 2023, nous avons continué de renforcer notre culture de la santé et de la sécurité en mettant à jour nos programmes de santé et sécurité et en en créant de nouveaux, en améliorant nos processus d'audit et en lançant notre campagne de sensibilisation « La sécurité compte parce que vous comptez ». L'importance que nous accordons à la sécurité est mise en relief par l'amélioration année après année des statistiques et des résultats obtenus en matière de sécurité.

Stratégie



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



Communications portant sur la sécurité : Diffuser des communications portant sur la sécurité pour instaurer une culture de sécurité à tous les paliers de la Société incitant toutes les parties prenantes à s'en porter garantes.



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

Cibles

ATTEINTE



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

PROGRÈS ET RÉSULTATS EN 2023 :

Nous avons obtenu un taux total d'incidents enregistrables de 3,3, ce qui est moins élevé que la moyenne du secteur de 3,7* pour 2022.

NON ATTEINTE



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

PROGRÈS ET RÉSULTATS EN 2023 :

84 % des usines de traitement de Stella-Jones ont atteint leurs cibles mensuelles pour les observations en matière de sécurité. En 2024, nous continuerons de nous concentrer sur cet indicateur clé de performance (« ICP ») en l'incluant dans le tableau de bord SHIELD de chaque usine.

* 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 3,7 en 2022.



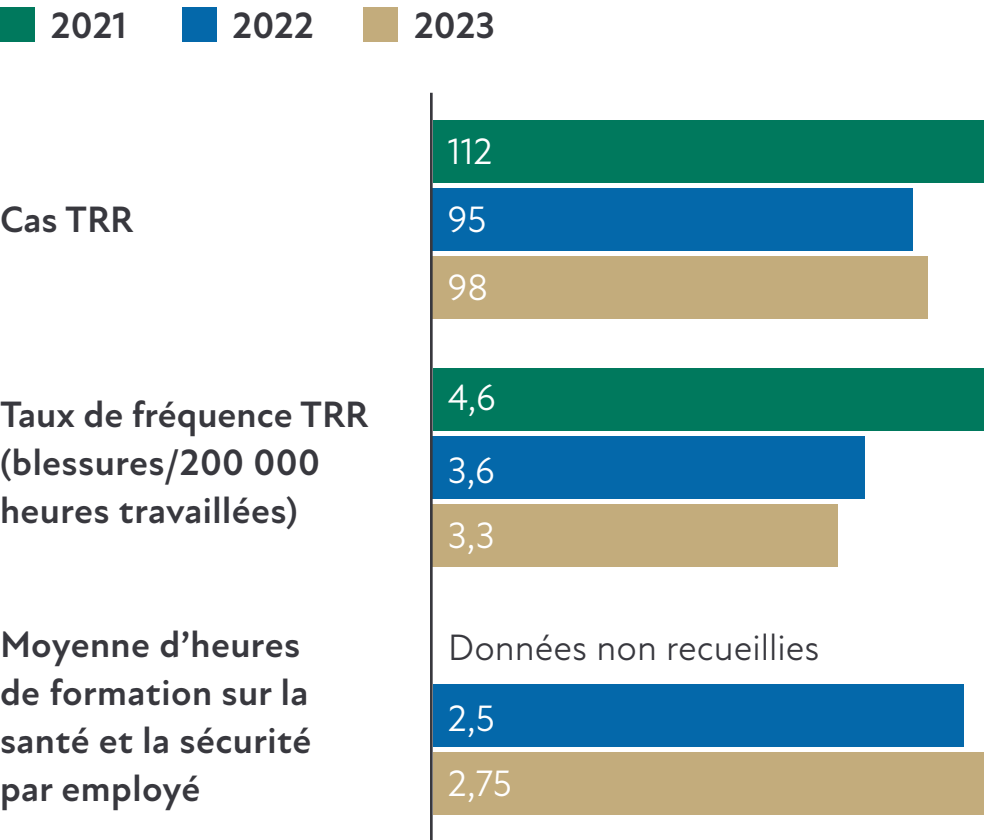


Performance de 2023 en matière de santé et sécurité

Chez Stella-Jones, la performance en matière de sécurité a continué de s’améliorer en 2023, et nous avons réduit de 8 % le taux total de fréquence des incidents enregistrables (« TRR ») par rapport à celui de 2022. Malgré une légère augmentation du total des incidents enregistrables, le taux de fréquence s’est considérablement amélioré si l’on prend en compte l’ajout au système de gestion de la santé et sécurité de six nouvelles usines et de leurs employés au cours de l’année.

En 2023, un incendie s’est déclaré dans une usine de Stella-Jones. Le directeur de l’usine a rapidement mobilisé son équipe conformément au plan d’intervention en cas d’incendie et a pu éviter tout incident environnemental lié à l’événement, ce qui est remarquable. Aucun employé ni tiers n’a été blessé au cours de l’événement. L’enquête sur l’incident a entraîné des mises à jour de l’évaluation des risques d’incendie dans les usines et les leçons apprises ont été partagées à l’échelle de la Société.

Données sur la performance



Système de gestion de la santé et de la sécurité

Le programme SHIELD (« Safety, Health, Improved Environment, Leading our Decisions ») est le système interne de gestion de l’environnement, de la santé et de la sécurité (« ESS ») de Stella-Jones. Le système s’applique à tous les travailleurs et sous-traitants des sites gérés par Stella-Jones et il est fondé sur la norme ISO 14001. Le programme SHIELD est désormais en vigueur dans l’ensemble des usines de traitement du bois de Stella-Jones. Les sites dans lesquels le programme SHIELD a récemment été mis en œuvre continuent d’explorer l’ensemble des exigences du programme, y compris la formation des employés, la mise à niveau des contrôles physiques, comme les garde-corps, et l’amélioration des processus.

En 2023, 10 employés ont été ajoutés à l’équipe afin que chaque usine de traitement soit accompagnée par un membre spécialisé en système ESS pendant la mise en œuvre et la gestion du programme SHIELD dans l’usine. Grâce à cette réalisation cruciale, la Société a pu réitérer son engagement stratégique à doter ses employés des ressources et du soutien appropriés en matière de santé et sécurité.

Consultation et communication

Grâce aux comités SHIELD de chaque usine, les employés peuvent participer à la consultation et à la formulation de commentaires sur la mise en œuvre du programme sur leur lieu de travail. Ces comités sont le principal point de contact des employés qui souhaitent poser des questions ou faire part de leurs préoccupations. Le comité SHIELD, qui comprend les membres de l’équipe de direction de l’usine, se réunit tous les mois. En 2024, Stella-Jones a l’intention de regrouper le comité directeur SHIELD de la division canadienne avec celui de la division américaine afin que l’ensemble de la Société puisse bénéficier des discussions sur la mise en œuvre et l’efficacité du programme.

Nouveautés à propos du programme

En 2023, deux nouveaux programmes SHIELD ont été mis en œuvre aux fins de la gestion de la santé et de la sécurité : le Programme de surface de marche – prévention des glissades, trébuchements et chutes, qui comprenait des améliorations à la conception de la sécurité des surfaces de marche, et le Programme de sécurité des échelles, visant à améliorer les conditions de travail en hauteur sur une échelle.

La procédure de prévention des maladies liées à la chaleur a également été mise à jour pour y inclure les nouvelles exigences de l’État de Washington.

En 2023, le programme d’audit en matière de santé et sécurité a été mis à jour à des fins de conformité avec le programme SHIELD et d’amélioration continue. Les audits internes en matière de santé et sécurité viennent compléter ceux effectués par des tiers et s’ajoutent aux visites et au soutien continu de l’équipe ESS de l’entreprise.

Identification des dangers, évaluation des risques et investigation des événements indésirables

Le programme d’analyse du risque professionnel (« ARP ») est une composante clé du système de gestion de la sécurité SHIELD. Avant de pouvoir commencer les travaux, l’ARP doit être revue pour détecter la présence des dangers et des risques liés à chaque tâche. L’ARP liée aux types d’emploi les plus courants à l’échelle de la Société est communiquée aux usines et sert à orienter les discussions sur les dangers et les contrôles.

Les processus d’investigation d’événements indésirables ont recours à l’analyse des cinq causes fondamentales aux fins de l’identification des facteurs ou des causes des incidents. Le processus d’investigation a pour objectif d’établir les faits, de déterminer la cause fondamentale, d’identifier les mesures correctives et de désigner la personne responsable de la mise en œuvre des mesures correctives. Les objectifs et le processus de l’investigation sont consignés dans le système électronique de signalement des incidents.

Formation en matière de santé et sécurité

Le programme de formation en matière de santé et sécurité de Stella-Jones combine la formation propre à la tâche sur l'équipement sur place, la formation en ligne et les programmes de formation en classe. Les besoins en matière de formation sont évalués par l'équipe de santé et sécurité de la Société dans le cadre de discussions avec les membres du comité directeur SHIELD et d'un examen des besoins réalisé après la revue des incidents et des risques.

Une fois par an, les membres de l'équipe de direction de l'usine et de l'équipe ESS se rencontrent pour suivre la formation en matière de santé et sécurité offerte par l'équipe ESS de la Société. En 2023, la formation en matière de sécurité offerte par l'équipe ESS de la Société couvrait les sujets suivants : les règles cardinales, le verrouillage et l'étiquetage, le travail à chaud, la pénétration dans un espace confiné, la protection de la machinerie, et des instructions spécifiques à l'intention du superviseur ou des représentants de l'équipe ESS à l'égard des responsabilités, des attentes et des meilleures pratiques en matière d'ESS. Un nouveau module de formation en ligne, Travailler avec des pneus gonflés pneumatiquement, a également été mis en œuvre en appui au Programme des pneus gonflés pneumatiquement.

Services de santé au travail

Le succès du programme SHIELD est en partie dû au fait qu'il protège la santé et le bien-être de nos employés. Pour ce faire, nous avons établi des normes de performance minimales claires afin de recenser, d'évaluer et de gérer les risques sanitaires et leurs répercussions potentielles sur le lieu de travail. En 2023, nous avons élaboré une nouvelle procédure de protection contre la fumée des incendies à l'intention des employés des États de Washington et de l'Oregon. La qualité de l'air dans cette région a suscité des préoccupations considérables en lien avec les feux de forêt, et la nouvelle procédure contient des seuils d'exposition selon l'indice de la qualité de l'air de l'Agence de protection de l'environnement (l'« EPA ») ainsi que les contrôles et mesures connexes. L'efficacité de cette procédure sera évaluée lorsque nous tenterons d'étendre son application à d'autres régions qui font l'objet de préoccupations considérables à l'égard de la qualité de l'air.

Les trois principaux incidents enregistrables par type de danger en 2023

- 1. Surface de marche / de travail
- 2. Utilisation d'outils manuels et électriques
- 3. Manutention de matériel



Campagne « La sécurité compte parce que vous comptez »

Notre stratégie visant à favoriser une culture de responsabilisation active à l'égard de la sécurité a entraîné l'élaboration et le lancement d'une nouvelle campagne de santé et sécurité en 2023. La campagne à l'échelle de la Société s'appuyait sur le nouveau slogan « La sécurité compte parce que vous comptez » et visait à adapter le programme de sécurité à tous les employés. Dans chaque usine, des dîners-conférences ont été organisés dans le cadre desquels les équipes ont discuté de la santé et de la sécurité et tentaient de déterminer quel était le prochain incident le plus susceptible de se produire dans leur usine. À la suite de ces dîners-conférences productifs, le prochain incident le plus susceptible de se produire a été inclus dans le tableau de bord SHIELD de l'usine, lequel est utilisé pour évaluer la performance en matière de sécurité de chaque site.

Dans le cadre du programme, les vice-présidents sont tenus de discuter de sécurité à la réunion mensuelle des vice-présidents et de veiller à la tenue de conversations transparentes sur la sécurité à chaque échelon de la Société.



Notre équipe a fait preuve de créativité en procédant au lancement de la campagne “La sécurité compte parce que vous comptez” dans le cadre d’une chasse au trésor. Les employés devaient prendre des photos des principaux contrôles de sécurité à l'échelle du site, une façon amusante et personnelle de les répertorier.



Chris Cook
Directeur de l'usine de Silver Springs, au Nevada



2,75**
Nombre moyen d'heures de formation sur la santé et la sécurité par employé en 2023.

** 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.

Amélioration de
15 %
du taux de fréquence des cas DART* par rapport à 2022.

* Un cas DART fait référence aux incidents qui entraînent des journées d'absence, d'activité restreinte ou de transfert d'emploi.

Amélioration de
8 %
des TRR par rapport à 2022.

Nos employés

Retour à Cibles ESG et progrès

Nous cherchons à attirer et à maintenir en poste des personnes talentueuses et à leur offrir des possibilités d'évolution de carrière. Pour ce faire, nous faisons la promotion d'une culture de travail positive soutenue par des conditions de travail concurrentielles et des possibilités de développement des employés axées sur la croissance et le leadership.

Stratégie



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



Développement des employés et promotions en interne : Doter nos futurs dirigeants des compétences adéquates et leur offrir 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 de compétences actuels et futurs.

Cibles

EN VOIE D'ÊTRE ATTEINTE

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

PROGRÈS ET RÉSULTATS EN 2023 :
26,5 % 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 2023 :
Nous avons recruté un nouveau directeur, Engagement des employés, chargé de réaliser le sondage et de mettre en œuvre notre stratégie en matière de diversité, d'équité et d'inclusion.

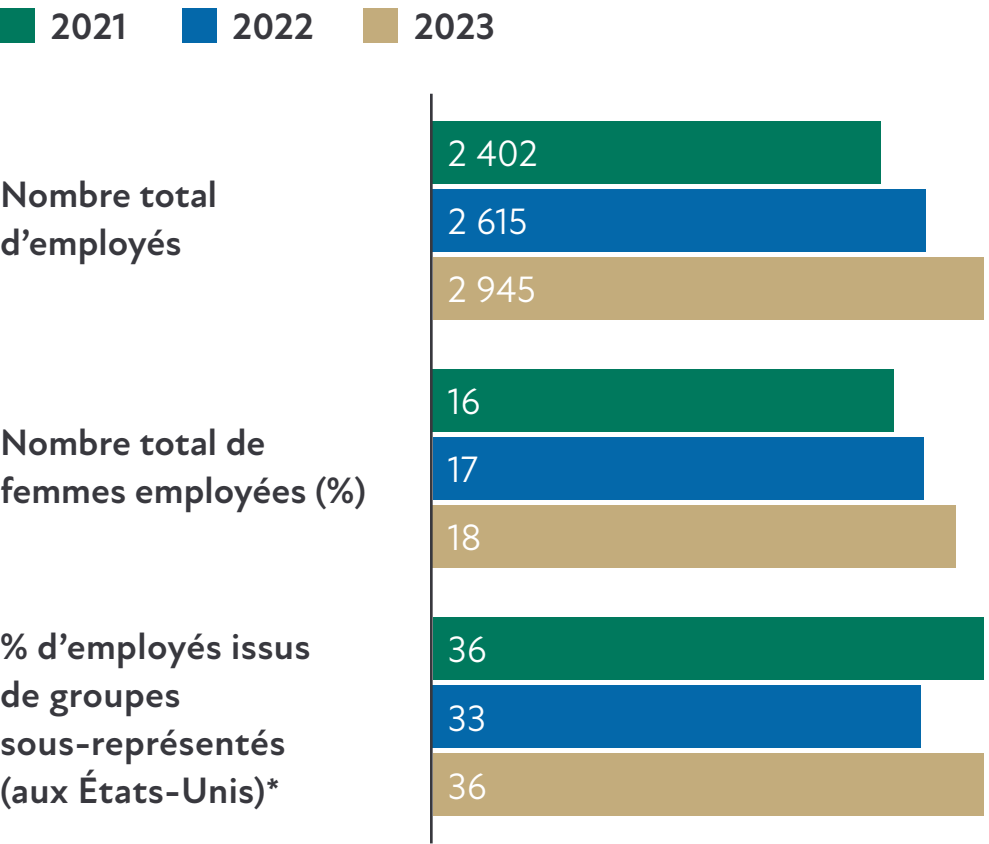




Notre performance en 2023 sur le plan des employés

En 2023, 36 % de nos employés américains ont indiqué appartenir à un groupe sous-représenté, une augmentation de 3 % par rapport à l'année précédente. Les femmes constituaient 18 % de nos employés, et 8 % des postes au sein de l'équipe de direction étaient occupés par des femmes. Bien que ces taux aient été stables, la Société, si elle atteint la base de référence en matière de diversité, sera davantage en mesure de déterminer les points à améliorer et de mettre en œuvre des initiatives ciblées à l'échelle de la Société. Le taux de promotion en interne, un autre indicateur clé que nous surveillons, a augmenté pour se fixer à 26,5 % en 2023, par rapport à 25 % l'an dernier. Les initiatives de planification de la relève, d'architecture d'emploi et de développement des talents continueront de soutenir notre capacité de promouvoir nos employés et de les maintenir en poste.

Données sur la performance



* Un groupe sous-représenté, tel qu'il est 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 et les personnes atteintes d'un handicap.

Nouvelle structure de l'équipe de RH

En 2023, nous avons principalement mis l'accent sur la mise en place de la bonne structure de RH à l'appui de la croissance et du développement de notre entreprise et du perfectionnement de nos employés. L'équipe de RH a été élargie, et de nouveaux postes ont été créés : Engagement des employés, Développement et acquisition de talents et Rémunération globale. La structure régionale a également été redéfinie pour réduire le nombre d'installations opérationnelles par centre de soutien régional en RH. Cette nouvelle structure a pour objectif d'appuyer la mise en œuvre de la stratégie Nos employés et de renforcer les normes et les processus organisationnels des RH.

Développement des talents

Les activités de Stella-Jones prospèrent lorsque ses employés s'épanouissent, et nos possibilités de perfectionnement et de croissance des talents doivent être en phase avec les besoins en évolution de notre secteur et ceux de la Société. En 2023, nous avons commencé à mettre en œuvre le processus de renforcement des possibilités de perfectionnement des talents en configurant et en déployant un nouvel outil de planification de la relève des personnes qui occupent un poste essentiel dans l'organisation. Des tests de planification de la relève des membres de l'équipe de la haute direction au moyen de l'outil ont été réalisés pendant l'année et l'outil continuera d'être déployé dans un plus grand nombre de fonctions de l'entreprise en 2024.

Le nombre de postes pourvus grâce aux promotions en interne est l'un des ICP utilisés pour évaluer l'atteinte des objectifs en matière de planification de la relève et de perfectionnement des talents. Au cours de l'année, nous avons élaboré un nouveau processus au moyen de notre système d'information sur les ressources humaines (« SIRH ») pour assurer activement le suivi des promotions à l'échelle du réseau. Les programmes de perfectionnement des talents, combinés aux activités de planification de la relève, nous permettent de continuer d'offrir des possibilités de carrière intéressantes et de maintenir nos employés de talent en poste.

Engagement des employés

Nous avons franchi un jalon important de notre stratégie Nos employés en réalisant notre tout premier sondage sur l'engagement des employés à l'échelle de notre réseau. Ce sondage en ligne, dont le taux de participation s'est élevé à 66 %, a révélé des renseignements précieux sur l'engagement et les possibilités à saisir dans les diverses fonctions et les différents sites de la Société. Le taux net de recommandation des employés de la Société, qui constitue une mesure de la satisfaction et de la fidélité des employés, s'est établi à 25, soit un niveau qui est nettement supérieur au taux de référence de 7,6 du secteur. Bien que ce taux soit encourageant en soi, nous avons tout de même décelé des possibilités de renforcer l'engagement des employés et de mettre en œuvre des initiatives locales, régionales et à l'échelle de la Société.

Diversité et inclusion

Stella-Jones reconnaît l'importance de la diversité et de l'inclusion à titre de moteurs d'innovation qui contribuent à générer de meilleures informations commerciales et des produits et solutions de qualité supérieure. Aux États-Unis, Stella-Jones recueille depuis de nombreuses années des données sur la diversité de la main-d'œuvre et, en 2023, elle a commencé à collecter des données auprès des employés canadiens pour obtenir un portrait d'ensemble de la diversité de sa main-d'œuvre. Nous avons l'intention de publier un ensemble complet de statistiques sur la diversité dans notre rapport ESG 2024 et avons mis à jour les informations sur l'état d'avancement des projets et des initiatives liés à la diversité et à l'inclusion.

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

Stella-Jones s'est engagée depuis longtemps à un environnement de travail sûr, exempt de discrimination, de harcèlement et de violence. Notre politique de prévention de la discrimination, du harcèlement et de la violence sur le lieu de 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 de l'employé ainsi que sur le site Web de la Société et est affichée à chaque installation de la Société pour une visibilité maximale.

En 2023, nous avons commencé à mettre en œuvre le processus d'examen et d'harmonisation des manuels de l'employé afin de normaliser les lignes directrices et les politiques à l'échelle des régions et des unités d'exploitation. L'objectif est de donner à nos employés les moyens de prendre des décisions éclairées et responsables grâce à des lignes directrices claires, et en rendant compte de leurs actes. Pour en savoir plus sur nos engagements politiques, se reporter à la section [Gouvernance des risques liés aux facteurs ESG](#).

Programme de rémunération et d'avantages sociaux

Nous visons à offrir à nos employés un programme de rémunération globale concurrentiel, souple et significatif. 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). En 2023, nous avons élargi le Programme d'aide aux employés et à la famille (« PAEF ») pour l'offrir pour la première fois aux employés canadiens, de sorte que nous pouvons maintenant affirmer qu'il s'agit vraiment d'un programme à l'échelle de l'entreprise. Les limites du Compte de gestion santé au Canada qui ne sont pas couvertes par le programme de base ont également été accrues.

Programme de remboursement des frais de scolarité

Le Programme de remboursement des frais de scolarité pour l'enseignement supérieur et l'avancement professionnel est offert aux employés qui veulent perfectionner leurs compétences et approfondir leurs connaissances. Tout employé à temps plein à l'emploi de la Société depuis plus d'un an est admissible. Le programme couvre tous les frais des cours suivis aux niveaux postsecondaire pour aider l'employé à s'acquitter de ses tâches actuelles ou pour obtenir de l'avancement professionnel. En 2023, deux de nos employés ont obtenu un diplôme d'études supérieures en gestion et administration des affaires grâce à ce programme.

Programme de bourses à l'intention des personnes à charge des employés

Chaque année, Stella-Jones offre des bourses aux personnes à charge de ses employés pour les aider à payer leurs frais de scolarité et à poursuivre leurs études. Les demandes sont évaluées sur la base des résultats scolaires, du leadership et de la participation à des activités parascolaires ainsi que des déclarations personnelles de la personne à charge sur ses études et ses objectifs de carrière. En 2023, trois personnes à charge d'employés du réseau de Stella-Jones ont été sélectionnées pour obtenir une bourse.

Candace K., baccalauréat en sciences infirmières, Université York, obtention prévue du diplôme en 2025

Candace poursuit actuellement des études dans le cadre du programme de baccalauréat en sciences infirmières de l'Université York. Son objectif est de travailler à titre d'infirmière en oncologie ou en salle d'opération. Elle a choisi ce domaine d'études pour avoir une incidence sur la vie des gens et les aider dans les périodes les plus difficiles.

Sarah Alice C., diplôme en techniques agricoles, Abraham Baldwin College, obtention prévue du diplôme en 2026

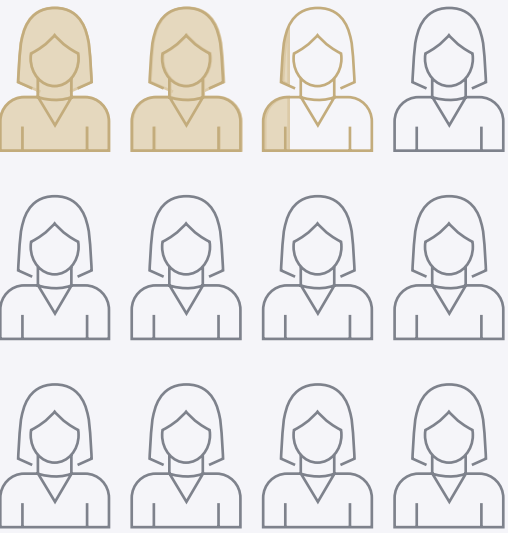
Sarah, jeune fille brillante et déterminée qui désire aider les autres, étudie en vue de l'obtention d'un diplôme en techniques agricoles. Elle est passionnée par l'agriculture et désire ardemment avoir une incidence positive sur la planète, tant à l'échelle locale que mondiale.

James Mason C., génie mécanique, Université de l'Alabama à Birmingham, obtention prévue du diplôme en 2027

Dès son plus jeune âge, Mason cherchait à construire, concevoir et modifier des jouets ou des objets et à leur trouver une utilisation novatrice. Dans son domaine de choix, soit le génie mécanique, il espère pouvoir faire évoluer sa passion pour la résolution de problèmes afin d'aider à l'élaboration de solutions pour un avenir meilleur.

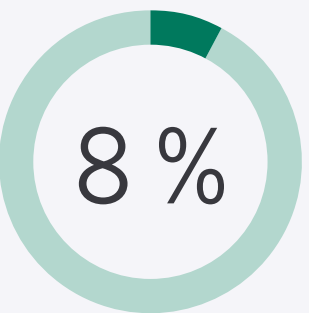


515
postes ont été
pourvus par
des candidats
en interne



907 nouveaux
employés
intégrés, dont

18 %
sont des
femmes



des membres de
la haute direction
sont des femmes

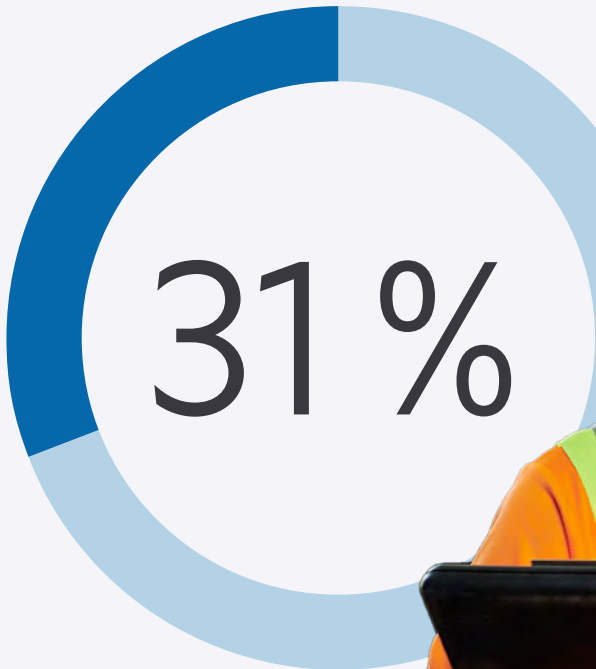


66 %

des employés ont
participé au premier
sondage sur l'engagement
des employés

Augmentation de
3 %

du nombre d'employés issus
de groupes sous-représentés
par rapport à 2022.



des postes
de gestion sont
occupés par
des femmes



Peuples autochtones

Retour à Cibles ESG et progrès

Nous respectons le lien profond qui unit les peuples autochtones à leurs territoires traditionnels et nous nous engageons à établir des relations durables de collaboration avec les peuples autochtones dans les régions où nous exerçons nos activités. Nous nous concentrons principalement sur la Colombie-Britannique, au Canada, où nous nous efforçons de développer des ressources et d'acquérir des connaissances pour travailler en étroite collaboration avec les communautés des Premières Nations.

Stratégie



Compréhension et connaissance de la culture : Accroître notre compréhension et notre connaissance de la culture et de l'histoire autochtones et être ouvert pour 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

EN VOIE D'ÊTRE ATTEINTE

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

PROGRÈS ET RÉSULTATS EN 2023 :

La haute direction et tous les employés des terres boisées au Canada ont suivi la formation sur la sensibilisation à la culture autochtone et l'établissement de relations avec les Autochtones en 2023. La formation de tous les employés commencera en 2024.

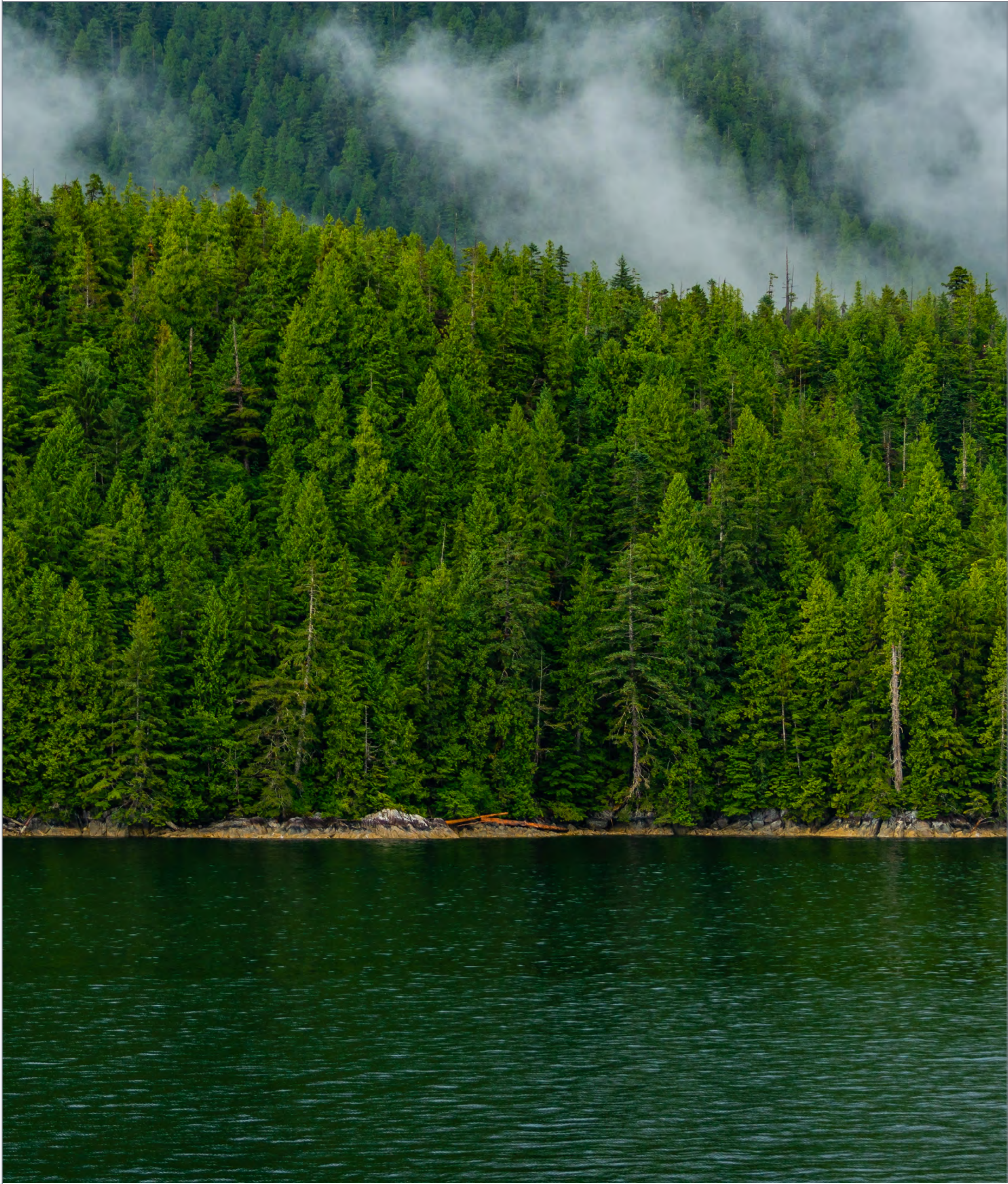
EN VOIE D'ÊTRE ATTEINTE

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 2023 :

Nous avons entrepris les travaux de cartographie de nos relations et processus de consultation actuels visant à élaborer un cadre d'ententes relationnelles.





Compréhension de la culture et sensibilisation à celle-ci

Conformément à notre stratégie visant à accroître la sensibilisation à la culture et à l’histoire autochtones et la compréhension de celles-ci, la haute direction et tous les employés des terres boisées au Canada ont suivi la formation en 2023. La formation dirigée par un instructeur d’Indigenous Corporate Training (« ICT ») comprenait deux modules de six heures sur la sensibilisation aux cultures autochtones et sur l’établissement de relations avec les Autochtones. La formation complète permettait de comprendre le contexte historique dans lequel ont évolué les peuples autochtones au Canada et le système moderne de négociation de traités, et favorisait la consultation fondée sur le respect. Au total, 32 employés ont participé à la formation, ce qui a contribué à jeter les bases des consultations futures auprès des Autochtones à l’égard de la foresterie, de partenariats économiques et de l’établissement de relations.



La formation sur l’établissement de relations avec les Autochtones et l’engagement auprès de ceux-ci était très intéressante, car elle comportait des exemples réels de la manière dont l’histoire a façonné les mesures prises par les Premières Nations en réponse à des événements déclencheurs. Cette formation fut une expérience d’apprentissage précieuse.



Marko Hirvinen
Superviseur, Foresterie

Relations

Stella-Jones s’est engagée à consulter les Premières Nations dont les territoires englobent des tenures de gestion forestière à long terme en Colombie-Britannique. Cet engagement est axé sur les plans de gérance des forêts et les demandes de permis de coupe et peut couvrir des sujets comme la biodiversité, l’héritage culturel et les loisirs.

En s’appuyant sur l’expertise externe des Autochtones, Stella-Jones a commencé les travaux de cartographie de ses relations existantes et des divers intérêts des Premières Nations. Ces travaux sont requis pour améliorer notre compréhension en interne des Premières Nations des régions où nous exerçons nos activités et élaborer un cadre visant à conclure des ententes relationnelles significatives. Stella-Jones réitère son engagement à être un partenaire transparent et de confiance pour les Premières Nations.

Politique sur les peuples autochtones

La politique sur les peuples autochtones de Stella-Jones a été publiée en 2023 et 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.

La politique sur les peuples autochtones est disponible sur le [site Web de Stella-Jones](#) et fera l’objet d’un examen annuel.

Collectivités

L'engagement dans les collectivités locales des régions où nous exploitons nos installations fait partie intégrante de la responsabilité sociale de Stella-Jones. Un engagement significatif dans les collectivités permet de tisser des relations de confiance et de mieux comprendre les préoccupations et les priorités des collectivités. Conformément à nos valeurs d'intégrité et de respect, nous cherchons à établir des relations avec nos collectivités grâce à un engagement ouvert, transparent et constructif.

En raison de l'importance grandissante de la justice environnementale et de l'évolution de la réglementation, il était primordial pour Stella-Jones d'affiner son approche en matière d'engagement dans les collectivités. En 2023, nous avons cherché à comprendre l'intention et les répercussions de la justice environnementale en offrant une formation aux membres de la haute direction pour nous assurer que nous adoptons une approche significative et cohérente pour nous rapprocher des collectivités à l'échelle du réseau.

Programme d'engagement dans la collectivité

En 2023, nous avons déployé un nouveau programme de sensibilisation communautaire dans notre installation de Lufkin, au Texas. Le programme vise à favoriser la reconnaissance mutuelle entre les installations et les collectivités, ainsi que l'engagement dans les collectivités, et à améliorer la compréhension des besoins des collectivités et de la manière dont elles nous perçoivent.

Un atelier a été organisé à l'intention de l'équipe de direction locale afin d'évaluer le processus d'engagement actuel, de répertorier les intérêts des parties prenantes et de repérer les possibilités d'améliorer davantage nos interactions avec la collectivité. L'équipe a également suivi une formation en classe axée sur les aptitudes de communication à l'appui de l'engagement et du dialogue.

Les installations de Stella-Jones sont souvent situées dans des régions rurales dans lesquelles les activités de la collectivité gravitent autour du secteur de la foresterie et des produits du bois. Stella-Jones peut s'avérer un employeur clé et un joueur important de l'économie locale en raison de ses dépenses en matière d'approvisionnement et des taxes et impôts qu'elle verse. Le programme permet de quantifier les incidences sociales de chacune des installations de Stella-Jones et d'élaborer des méthodes de sensibilisation et de consultation qui facilitent le dialogue entre les membres des collectivités et le personnel de Stella-Jones. Le programme a été adapté à chaque installation afin de garantir qu'il répond aux besoins et aux attentes de chaque collectivité. Le programme continuera d'être déployé en 2024 de concert avec un programme de formation spécialisé.

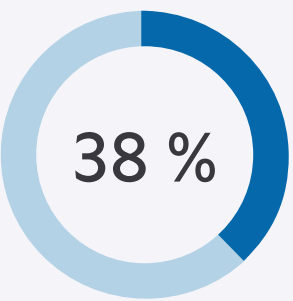
Incidence sur les collectivités

Stella-Jones s'engage depuis longtemps à redonner aux collectivités dans lesquelles elle exerce ses activités. En 2023, nous avons mis à jour le programme de dons des installations à l'échelle de la Société pour nous assurer que toutes disposent des ressources et lignes directrices appropriées pour soutenir les causes locales.

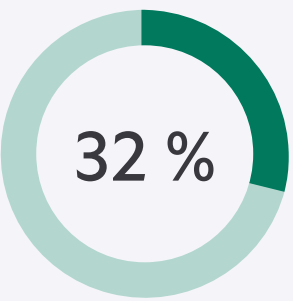
En 2023, nous avons fait don de plus de

500 000 \$

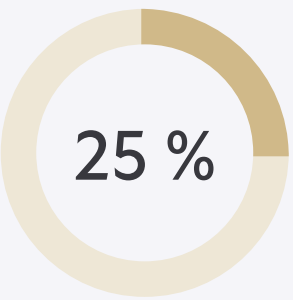
à des organismes qui soutiennent des causes locales :



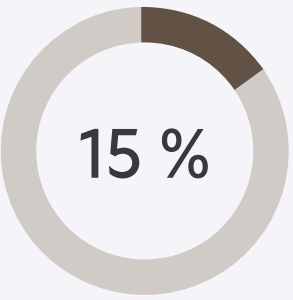
des installations ont fait des dons aux écoles locales.



des installations ont fait des dons à des organisations de premiers répondants.



des installations ont fait des dons à des organismes de bienfaisance pour enfants.



des installations ont fait des dons à des banques alimentaires locales.



Secours en cas de feux de forêt

Stella-Jones est fière de pouvoir soutenir les collectivités lorsqu’elles en ont besoin. Après les feux de forêt qui ont dévasté Maui en 2023, Stella-Jones a répondu positivement à l’appel de Fonds de secours : Feux de forêt à Hawaï de la Croix-Rouge américaine afin de l’aider à offrir nourriture, abris et soutien en matière de services sociaux aux personnes touchées par les feux de forêt.

Comme bon nombre de ses installations sont situées en Colombie-Britannique et que leurs employés y résident, Stella-Jones a également soutenu le Shuswap Community Foundation Emergency Response Fund, une campagne de levée de fonds qui vise à soutenir les collectivités touchées par le feu de forêt de Bush Creek East sur la rive nord du lac Shuswap. Selon les estimations, ce feu de forêt a dévasté plus de 43 000 hectares, entraîné des évacuations et détruit des maisons et des bâtiments. Le fonds vise à répondre aux besoins à plus long terme, comme la sécurité alimentaire soutenue, les abris et le rétablissement des collectivités, des personnes qui habitent les zones les plus sinistrées de la région du lac Shuswap.

Partenariat pour aider les jeunes du Québec

Les Auberges du Cœur sont des organismes de bienfaisance qui s’efforcent d’aider les jeunes âgés de 12 à 35 ans en situation de vulnérabilité à se bâtir un avenir meilleur en leur offrant de la nourriture, un abri et du soutien à la formation continue et au logement. Stella-Jones s’est engagée à soutenir la mission et le travail de la fondation dans le cadre d’un partenariat de trois ans et à aider l’équipe des Auberges du Cœur à offrir des possibilités de perfectionnement professionnel à des jeunes.



La mission de la Fondation s’arrime à nos valeurs d’engagement communautaire, et nous sommes ravis de cette opportunité d’aider des jeunes en situation de vulnérabilité à réaliser leur plein potentiel pour un avenir meilleur.



Eric Vachon
Président et chef de la direction



Soutien aux louveteaux de Dubois

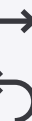
Un employé de l’installation de Stella-Jones de Dubois, en Pennsylvanie, dirige le groupe local de louveteaux. Le don de l’installation a permis de soutenir la campagne de financement de la banque alimentaire des scouts et d’offrir des tee-shirts aux enfants.

Bénévolat au profit d’une banque alimentaire de Montréal

Les membres de l’équipe des technologies de l’information de Stella-Jones ont donné leur temps bénévolement au profit de Moisson Montréal, un organisme sans but lucratif qui a pour mission de recueillir des aliments et des produits essentiels et de les distribuer aux organismes communautaires de la ville de Montréal.

Plantation d’arbres et consolidation d’équipe

Les employés des installations ontariennes de Stella-Jones ont planté des arbres pendant une journée avec les membres d’Arbres Canada et de Credit Valley Conservation. L’équipe a planté 125 arbres de diverses espèces indigènes de ces zones.



Engagement à l'égard de l'environnement

DANS CETTE SECTION

Changements climatiques et émissions de GES	31
Analyse de scénarios liés aux changements climatiques	34
Conformité environnementale	38
Gestion de l'eau et des déchets	39

Changements climatiques et émissions de GES

Retour à Cibles
ESG et progrès

Notre feuille de route en matière de réduction d'émissions de gaz à effet de serre (« GES ») est centrée sur l'amélioration de l'efficacité énergétique, l'énergie renouvelable et l'innovation. Parallèlement à nos stratégies de réduction des émissions, nous veillons à mieux comprendre les scénarios de changements climatiques ainsi que les risques et les occasions en découlant.

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 à l'échelle de la Société en se raccordant aux sources possibles et en s'y approvisionnant.



Innovation : Soutenir les initiatives de recherche et de développement (« R et D ») qui contribuent à prolonger la durée de vie des produits, à accroître la séquestration de carbone et à prendre des décisions éclairées.

Cibles

NON ATTEINTE



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

PROGRÈS ET RÉSULTATS EN 2023 :

Augmentation de 9 % des émissions absolues.

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 EN 2023 :

Achèvement de l'inventaire des émissions du champ d'application 3.





Performance de 2023 en matière d'émissions de GES

Les émissions absolues de gaz à effet de serre (champs d'application 1 et 2) ont augmenté de 9 % en regard de celles de 2022. Cette augmentation est attribuable à un certain nombre de circonstances, notamment les importants projets en cours, les mises à l'essai de nouveaux produits de préservation, une plus grande capacité de séchage et une réduction d'efficacité du matériel. Même si ces résultats ne sont pas conformes à nos objectifs, nous sommes convaincus de pouvoir mener à bien les réductions d'émissions prévues, à mesure que nous réalisons les projets qui font partie de notre feuille de route de réduction des émissions de GES. De plus, sur la base de l'intensité des émissions, qui sert à mesurer les émissions de carbone par 1 000 pieds cubes de bois produit, l'amélioration a été de 1 %. Bien que la diminution de l'intensité des émissions soit positive, Stella-Jones continue de s'engager à dissocier les émissions de la croissance et se concentre sur l'atteinte des cibles de réduction des émissions absolues de GES.

En 2023, 36 % du total des besoins en énergie ont été comblés grâce à des sources renouvelables, y compris la biomasse et l'énergie solaire. Il s'agit d'une hausse de 10 % par rapport à 2022 qui peut s'expliquer par l'accent mis dans les installations sur le recours à la biomasse ligneuse dans les chaudières à titre de principale source d'énergie pour le processus de traitement.

Émissions de GES

En 2023, nous avons continué de nous concentrer sur les travaux fondamentaux requis pour la mise en œuvre de nos projets de réduction des GES. Ces travaux comprenaient la préparation des audits de l'efficacité énergétique, l'élargissement de l'analyse des sites qui utilisent l'énergie solaire à d'autres sites, l'élaboration de la feuille de route d'optimisation de la logistique, l'amélioration de la compréhension et de la connaissance des crédits et des marchés d'électricité renouvelable et le début des essais du diesel renouvelable. Ces travaux placent la Société en bonne position pour respecter ses engagements de réduction des émissions et contribuent à la validation des hypothèses formulées dans la feuille de route de réduction des émissions de GES. Pour consulter la feuille de route de réduction des émissions de GES, se reporter à notre [Rapport ESG 2022](#).

* Nous ajustons les émissions de la base de référence de 2022 pour tenir compte des acquisitions. En 2023, les émissions comprenaient celles de trois nouvelles installations et du parc de camions pour une année complète.

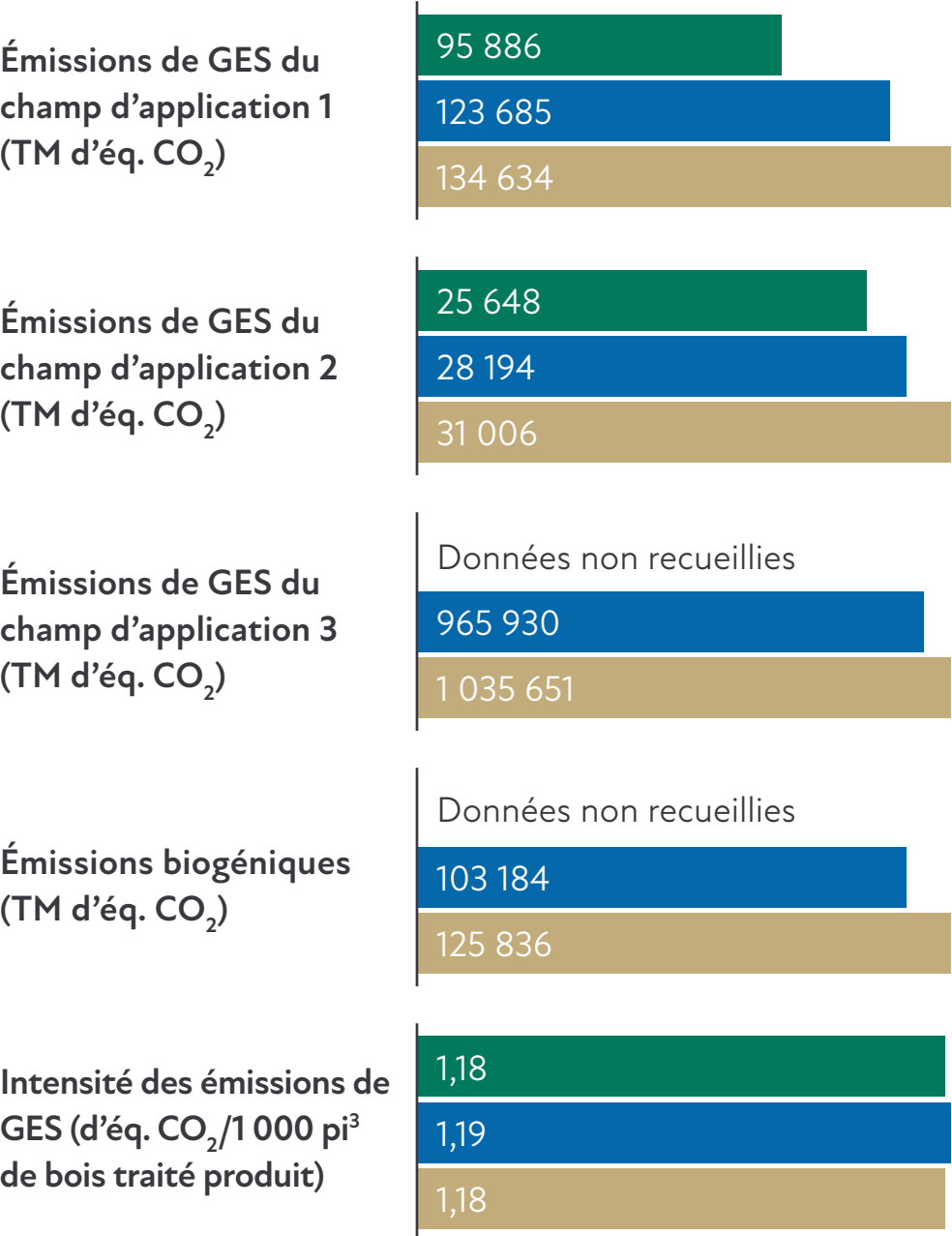
Notre inventaire d'émissions de GES couvre les émissions des champs d'application suivants :

- **CHAMP D'APPLICATION 1** : L'essence et les combustibles utilisés dans la fabrication de nos produits, y compris les combustibles achetés pour les véhicules et l'équipement.
- **CHAMP D'APPLICATION 2** : L'électricité requise pour le fonctionnement des bâtiments, des installations et de l'équipement.
- **CHAMP D'APPLICATION 3** : Les émissions liées à notre chaîne d'approvisionnement en aval et en amont de nos activités.
- **ÉMISSIONS BIOGÉNIQUES** : La biomasse consommée sur place dans les chaudières.

Pour en savoir plus sur les méthodes de calcul, se reporter à la section [Méthodes de comptabilisation des données sur la performance ESG](#) de l'annexe.

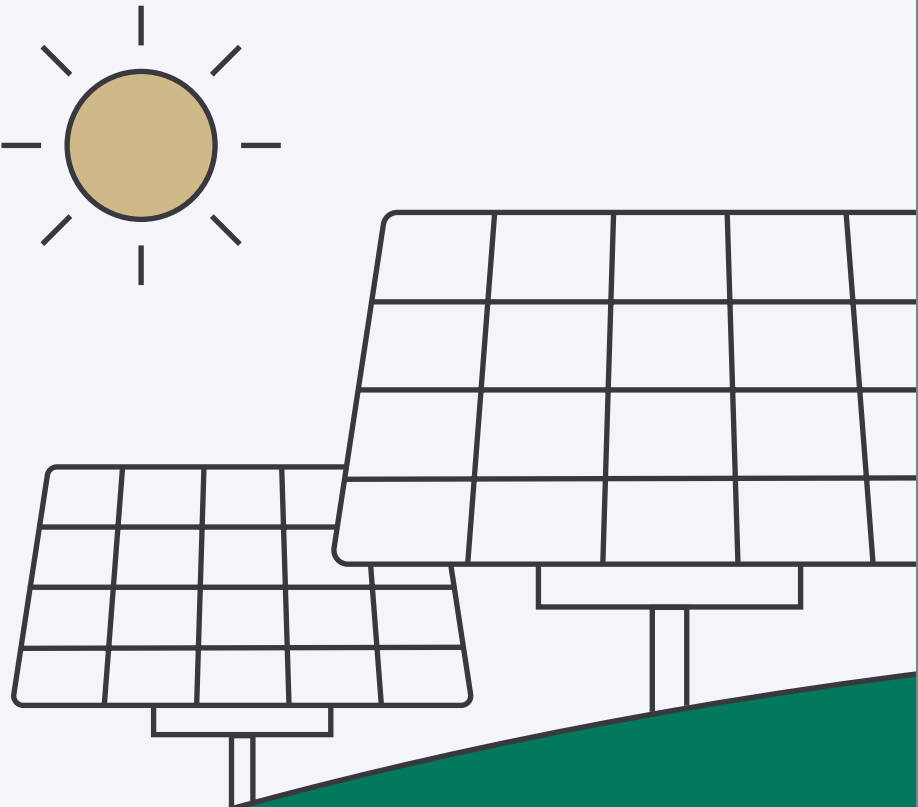
Données sur la performance

■ 2021 ■ 2022 ■ 2023



36 %
du total de nos besoins en énergie ont été comblés par l'énergie renouvelable

515 M_WH
d'énergie solaire générée, équivalant à 325 tonnes métriques (TM) d'émissions de GES évitées et aux émissions de 77 véhicules pendant un an*



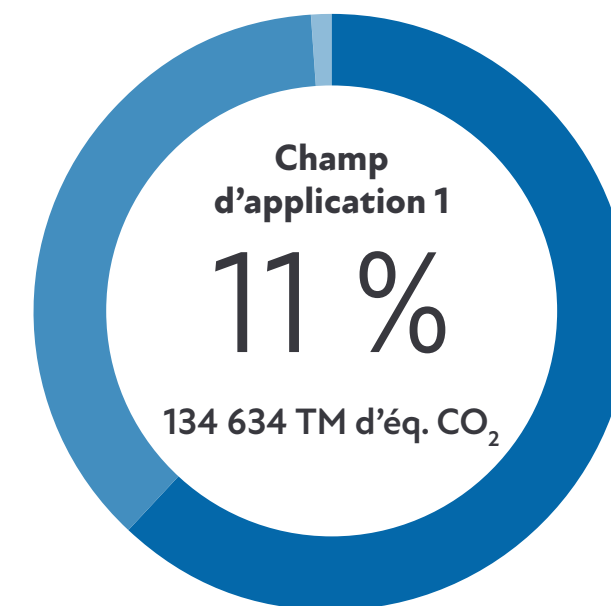
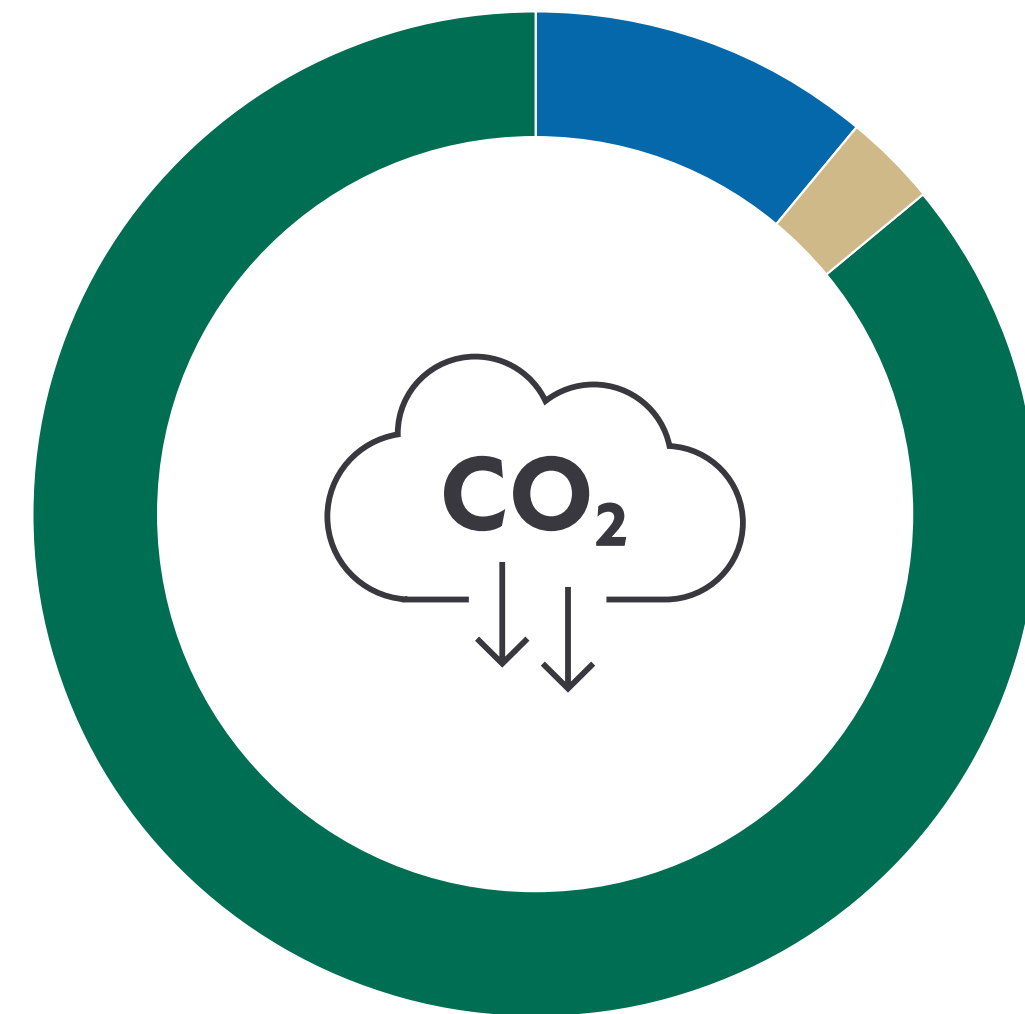
* Calculateur des équivalences des émissions de gaz à effet de serre de l'EPA des États-Unis.

Émissions de GES du champ d'application 3

Stella-Jones présente pour la première fois les émissions du champ d'application 3 de sa chaîne de valeur, qui ont été calculées pour des émissions de la base de référence de 2022 et de celles de l'année de présentation de l'information de 2023. La méthode de calcul des différentes catégories des émissions du champ d'application 3 tient compte d'une combinaison des données liées aux dépenses et des données liées aux activités, lorsqu'elles sont disponibles, selon les lignes directrices du protocole des GES. Pour en savoir plus sur la méthode de comptabilisation et sur la répartition des émissions, se reporter à l'annexe.

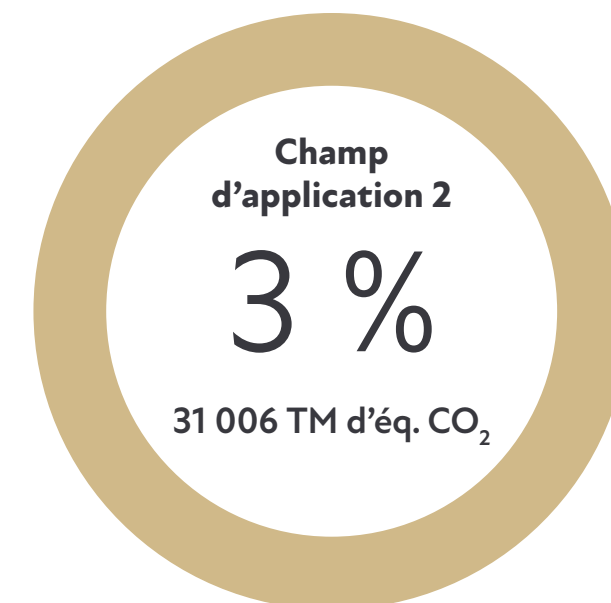
Cette réalisation importante est une étape vers l'évaluation de nos cibles de réduction des émissions selon la Science Based Target Initiative (« SBTi »), de façon à aligner notre feuille de route de réduction des émissions de GES sur la trajectoire visant à limiter la hausse de la température mondiale à 1,5 °C.

Répartition des émissions de GES



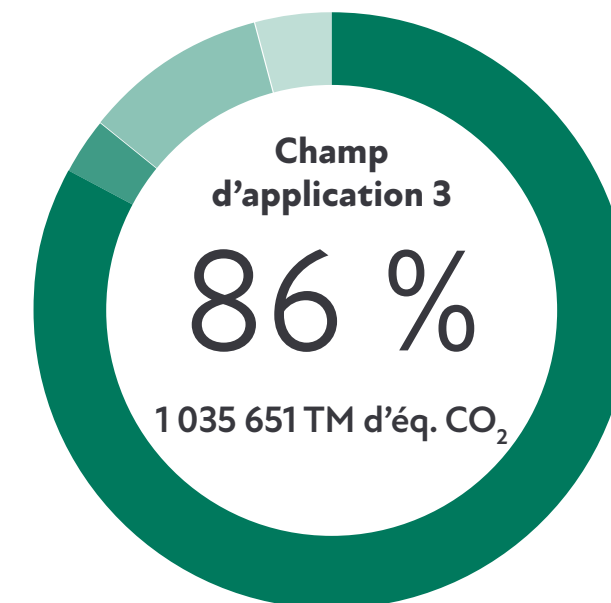
Répartition du champ d'application 1

- Gaz naturel (65 %)
- Diesel (32 %)
- Autre (3 %)



Répartition du champ d'application 2

- Électricité (100 %)



Répartition du champ d'application 3

- Biens et services achetés (83 %)
- Combustible et énergie (3 %), non compris dans les champs d'application 1 et 2
- Traitement en fin de vie de produits vendus (10 %)
- Autre (4 %)

FAITS SAILLANTS DU PROJET DE RÉDUCTION DES ÉMISSIONS DE GES

Efficacité de la chaudière >

Les émissions totales de GES ont diminué de 22 % à notre usine de fabrication de poteaux destinés aux sociétés de services publics de Scooba, dans l'État du Mississippi, grâce à l'optimisation de l'utilisation de la chaudière sur place. Auparavant, deux chaudières étaient utilisées dans le cadre des processus de production, mais, en 2023, il a été décidé de faire fonctionner uniquement la principale chaudière alimentée au bois pour les séchoirs à bois et le processus de traitement. Grâce à cette approche d'optimisation, on a évité l'utilisation de 40 000 gallons de diesel sans incidence sur l'efficacité de la production.

Optimisation de la logistique >

Un nouvel embranchement ferroviaire a été construit en 2022 à notre installation de fabrication de traverses de chemin de fer de Winslow, dans l'État de l'Indiana, qui permet la livraison directe à la scierie des traverses non traitées. Auparavant, les traverses livrées étaient déplacées à cinq reprises au moyen de l'équipement mobile pour parvenir à la scierie. Le personnel de l'installation a également augmenté la taille des chariots élévateurs sur place, de sorte que deux fois plus de traverses peuvent être déplacées à un moment donné, une opération connue sous le nom de gerbage. Ces projets combinés ont permis de réduire de 5 % la consommation de diesel et de 2 % les émissions totales du champ d'application 1 à l'installation de Winslow.



Analyse de scénarios liés aux changements climatiques

Le cadre établi par le GIFCC a été publié en 2017 et était destiné à aider les entreprises à présenter des informations cohérentes pour permettre aux participants des marchés des capitaux de comprendre les risques que comportent les investissements liés aux changements climatiques.

Le cadre du GIFCC a servi de fondement à l'élaboration des Normes canadiennes d'information sur la durabilité (« NCID ») dont l'application devrait devenir obligatoire pour les entreprises canadiennes à capital ouvert. L'analyse des scénarios est l'une des exigences des normes et permet d'éclairer la planification stratégique et la gestion des risques et pour renforcer la résilience de l'entreprise dans son ensemble aux changements climatiques.

À Stella-Jones, nous élaborons de façon cohérente notre analyse des scénarios liés aux changements climatiques pour mieux comprendre notre résilience, éclairer nos processus de gestion du risque d'entreprise et nous conformer aux exigences des recommandations du GIFCC et des NCID. En 2023, des progrès ont été réalisés sur plusieurs fronts. Nous présentons pour la première fois les mesures de quantification financière utilisées dans l'évaluation des risques physiques selon un scénario de réchauffement de deux degrés, nous avons élargi notre évaluation des risques physiques à notre chaîne d'approvisionnement forestière, et nous avons réalisé notre première analyse des risques et occasions associés à la transition climatique avec le soutien d'experts tiers.



Risques physiques auxquels sont exposées nos usines de traitement

Les risques physiques que posent les changements climatiques selon un scénario de réchauffement de deux degrés ont été évalués pour la première fois en 2021. Les risques physiques aigus et chroniques associés aux changements climatiques ont été évalués pour chaque usine de traitement de Stella-Jones. En 2023, nous avons attribué à chaque impact une cote de risque relative qui est calculée comme la perte financière maximale par usine sur la base de la valeur des actifs réels.

Cotes des risques de perte financière maximale (« PFM »)

- Extrême = >25 millions \$
- Élevé = 12 millions \$ à 25 millions \$
- Moyen = 5 millions \$ à 12 millions \$
- Faible = <5 millions \$

Installations de Stella-Jones – 2 °C

Modèle climatique utilisé : Munich RE NATHAN Globe of Natural Hazards

Incidence		Description et incidences possibles	Risque moyen de perte financière maximale	Stratégies de renforcement de la résilience
Chronique	Chaleur extrême	La chaleur extrême pose un risque pour nos employés qui réalisent des travaux à l'extérieur de nos installations. 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.	Élevé	Les stratégies d'atténuation de l'incidence de la chaleur extrême sur nos employés comprennent l'augmentation du nombre de pauses, des stations de refroidissement et des abris dans les zones de travail extérieures, ainsi que l'accomplissement de certaines tâches à une heure de la journée où il fait moins chaud, si possible.
	Vents	La plus grande incidence des vents, notamment des cyclones tropicaux, a trait à une perte d'actifs, y compris les stocks entreposés sur place. Les dommages causés par la grêle sont également considérés comme un risque élevé pour plusieurs installations.	Moyen	La couverture d'assurance est la principale mesure d'atténuation du risque lié aux dommages causés par des vents extrêmes. Les installations situées dans des zones à haut risque de tornade doivent prévoir des abris pour les employés.
Aigu	Feux de forêt	Le risque de feux de forêt est plus élevé dans les régions où on trouve plus de végétation à proximité de l'installation. L'incidence potentielle a trait à la perte d'actifs et de stocks découlant d'une catastrophe.	Élevé	La couverture d'assurance est la principale mesure d'atténuation du risque de pertes causées par un feu de forêt. Stella-Jones élabore également des plans d'intervention en cas de feu en collaboration avec les services d'incendie locaux.
	Inondations	Les installations situées près de rivières sont celles qui sont le plus exposées au risque d'inondation, qui peut entraîner des pertes de stocks et d'actifs.	Moyen	Les réseaux de collecte des eaux pluviales constituent la meilleure mesure d'atténuation du risque d'inondation, mais peuvent également déborder.



La prochaine étape de la réalisation de l'analyse consiste à jeter un regard neuf sur les scénarios des risques physiques liés à nos usines de traitement au moyen des scénarios élargis de changements climatiques reposant sur un réchauffement de plus de deux degrés.



Risques physiques auxquels est exposée notre chaîne d’approvisionnement forestière

En 2023, l'évaluation des risques physiques auxquels nous sommes exposés a été mise à jour pour comprendre les risques physiques auxquels sont exposées les forêts en Amérique du Nord en raison des changements climatiques. Nous avons réalisé cette évaluation, car nous reconnaissons l'importance de la santé des forêts à titre d'indicateur de l'approvisionnement à long terme en fibres et de notre production.

Trois scénarios, nommés profils représentatifs d'évolution de concentration (ou « RCP », de l'anglais « Representative Concentration Pathways»), ont été utilisés dans le cadre de cette nouvelle évaluation, dans un effort de nous conformer entièrement aux recommandations du GIFCC.

- **RCP 2.6** - « très exigeant ». Selon ce scénario, les émissions commencent à diminuer en 2020 et se rapprochent de zéro d'ici 2100.
- **RCP 4.5** - « intermédiaire ». Selon ce scénario, les émissions atteignent un sommet en 2040, puis reculent, ce qui entraîne un réchauffement planétaire de 2 °C à 3 °C.
- **RCP 8.5** - « le plus pessimiste ». Selon ce scénario, les émissions continuent d'augmenter tout au long du 21^e siècle. Il est utilisé pour prédire les émissions jusqu'au milieu du siècle et des années antérieures sur la base des politiques actuelles.

Les horizons temporels sont les suivants :

- **Court terme** (2020 à 2040)
- **Moyen terme** (2040 à 2070)
- **Fin du siècle** (2070 à 2100)

Pour approfondir l'analyse et peaufiner les stratégies de renforcement de la résilience, nous avons décidé de nous concentrer sur le scénario RCP 4.5, soit le scénario intermédiaire de réchauffement planétaire. L'évaluation couvrait les principales espèces de bois que nous achetons pour nos catégories de produits et les zones forestières les plus importantes dans lesquelles on les retrouve en Amérique du Nord. Les variables météorologiques analysées comprennent les variations dans les régimes de précipitations, les températures moyennes, les indices de chaleur et d'humidité, les périodes sans gel, les terres exposées aux feux de forêt et aux crues fluviales et la chaleur extrême. Ces variables météorologiques se répercutent directement sur les catégories d'incidences des risques physiques qui sont présentées sommairement ci-contre : les feux de forêt, les inondations, la propagation des insectes nuisibles et des maladies, et le stress hydrique.

Forêts nord-américaines – entre 2 °C et 3 °C

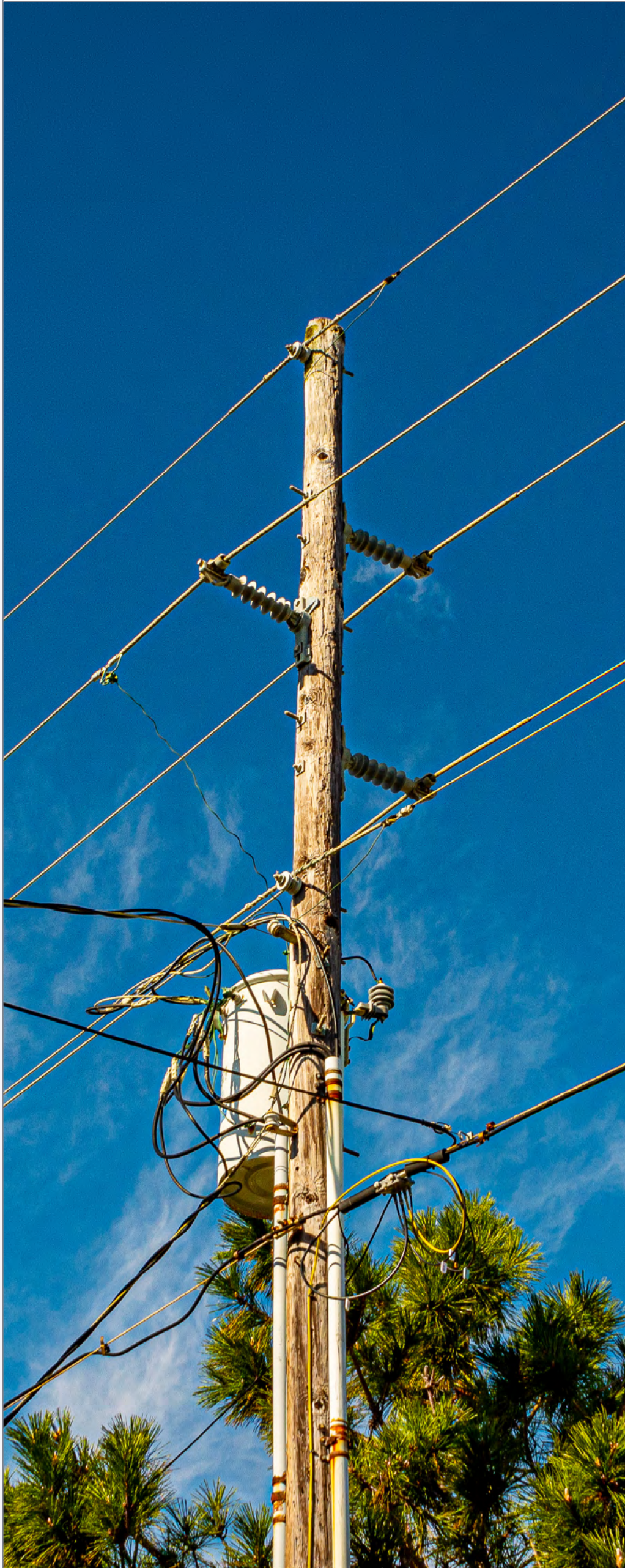
Modèle climatique utilisé : AdaptWest Project 2021, ClimateNA v7.01

Incidence		Description et incidences possibles
Chronique	Insectes nuisibles et maladies	Mortalité accrue des arbres en raison de la propagation des insectes nuisibles et des maladies, d'où une diminution de l'approvisionnement et une hausse des coûts de la fibre.
	Stress hydrique	Mortalité accrue des arbres attribuable à des conditions de sécheresse et diminution des taux de croissance entraînant une baisse de l'approvisionnement et une hausse des coûts de la fibre.
Aigu	Inondations	Accès moindre aux récoltes, perte de terrains forestiers du fait de l'érosion des sols et humidité accrue de la fibre exigeant de plus longues périodes de séchage.
	Feux de forêt	Baisse de l'approvisionnement en raison de la perte de terrains forestiers, augmentation des coûts de récupération à la suite de feux de forêt, diminution des revenus tirés de la fibre récupérée.



La prochaine étape de l'analyse consiste à inclure les stratégies et les mesures de résilience.





Risques et occasions liés à la transition

En 2023, Stella-Jones a réalisé sa première évaluation des risques et possibilités liés à la transition climatique. Le processus comprenait le recensement des risques et possibilités présents dans notre chaîne de valeur et la sélection de deux principaux risques et une possibilité d’approfondir l’analyse. Pour l’évaluation, nous avons utilisé un modèle macroéconomique sur mesure conçu en tenant compte du scénario des trajectoires socioéconomiques partagées (« SSP ») 2. Deux scénarios climatiques ont été pris en compte :

- Le scénario d’un réchauffement faible de **1,5 °C** conforme au scénario RCP 2.6 – qui exige une tarification sévère du carbone et une réglementation rigoureuse du marché aux fins de l’accélération de la décarbonation.
- Le scénario d’un réchauffement intense de **4 °C** conforme au scénario RCP 8.5 – selon lequel les mécanismes de tarification du carbone ou du marché sont limités à très court terme et qui entraîne des coûts à plus long terme.

L’horizon temporel se situe entre 2030 et 2050.

Les résultats de l’évaluation des risques et possibilités liés à la transition ont été passés en revue par l’équipe de direction de Stella-Jones, y compris les mesures de quantification financière. Les analyses à venir porteront sur l’amélioration des stratégies de renforcement de la résilience.

Risques et possibilités liés à la transition climatique – réchauffement de 1,5 °C

Modèle climatique utilisé : Modèle macroéconomique sur mesure

Risque	Description et incidences possibles	Stratégies de renforcement de la résilience
Tarification du carbone lié à nos activités	Dans le scénario de réchauffement de 1,5 °C, une tarification considérable du carbone est nécessaire pour encourager les secteurs et les sociétés à réduire leurs émissions de carbone. L’analyse portait sur les coûts indirects prévus de Stella-Jones. L’augmentation du prix du carbone entraînerait une hausse des coûts des combustibles utilisés dans nos processus de production. La stratégie de réduction des émissions de GES prend encore plus d’importance et se traduit par des économies de coûts considérables.	La mise en œuvre de notre feuille de route de réduction des émissions de GES permet d’atténuer l’incidence de la tarification du carbone, notamment de l’utilisation du diesel dans notre équipement mobile. L’évaluation des options de réduction accrue de nos émissions au-delà de 2030 fait également partie intégrante de cette stratégie de renforcement de la résilience.
Variations des coûts des fibres attribuables à une utilisation différente des terres	L’analyse portait entre autres sur l’incidence de la tarification du carbone sur le secteur de la foresterie et sur l’incidence de la préservation des terres forestières aux fins de l’atténuation des émissions de carbone, lesquelles se répercutent sur l’approvisionnement en fibre. Le scénario de réchauffement de 1,5 °C comprend une mesure favorisant la mise de côté de terres exploitables à des fins d’atténuation et de compensation des émissions de carbone, qui entraîne une diminution de l’approvisionnement en fibre et une augmentation du coût global de la fibre.	La principale stratégie de renforcement de la résilience consiste à discuter avec les propriétaires terriens et les gouvernements de l’importance d’une gestion active des terres et de la foresterie pour préserver la santé des forêts et prévenir les feux de forêt catastrophiques. La diversité et la souplesse des fournisseurs de fibres de Stella-Jones contribuent également à réduire l’incidence possible de ce risque.
Possibilité	Description et incidences possibles	Stratégie
Demande de produits par le marché en raison de l’accroissement de l’infrastructure d’électrification	L’analyse a porté sur les modifications devant être apportées à l’infrastructure à mesure que la société en général se tourne vers l’électrification à titre de solution de décarbonation. Le scénario mettait également l’accent sur l’adoption prévue des véhicules électriques (« VE ») qui exigerait l’agrandissement du réseau électrique requis pour l’infrastructure de recharge. Selon le scénario de réchauffement de 1,5 °C, la demande globale de poteaux destinés aux sociétés de services publics devrait augmenter, mais l’incidence de l’infrastructure de recharge des VE est modérée, car elle ne devrait pas entraîner un agrandissement important du réseau électrique.	Pour tirer parti des possibilités du marché, nous devons renforcer les relations solides établies avec les clients grâce à la qualité et à la fiabilité de l’approvisionnement et faire la promotion des avantages qu’ils peuvent tirer des poteaux en bois destinés aux sociétés de services publics à titre de matériau durable, renouvelable et carboneutre.

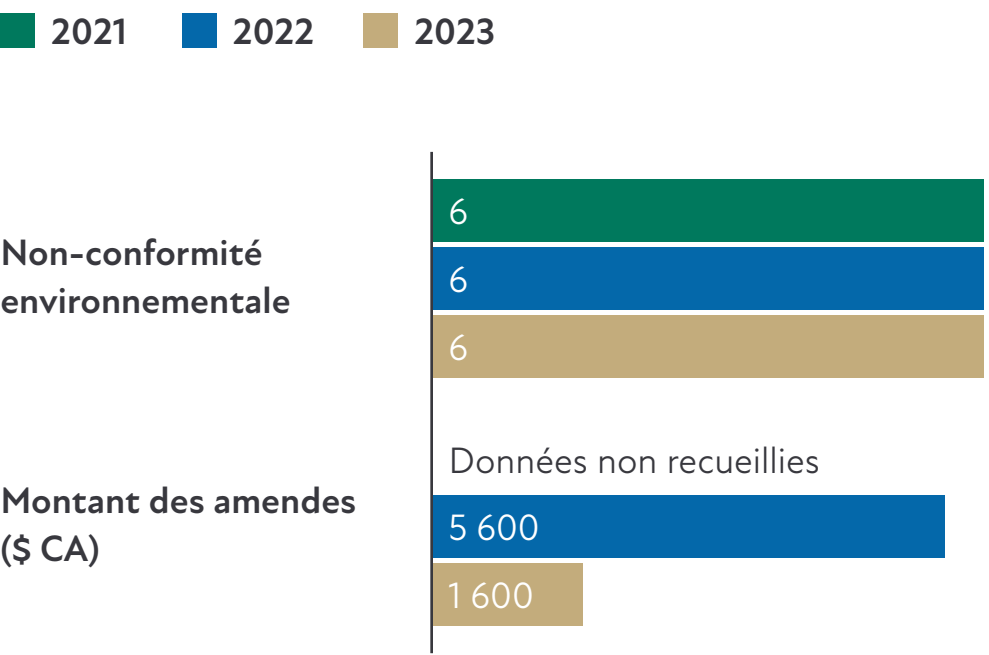
Conformité environnementale

Il est primordial pour notre réussite continue que nous nous conformions aux lois environnementales dans l'ensemble de nos installations et activités. Nos usines de traitement du bois gèrent les demandes de permis relatifs à l'air et à l'eau qui comprennent de nombreuses visites et inspections des autorités de réglementation chaque année.

Performance en matière de conformité environnementale en 2023

En 2023, Stella-Jones a fait l'objection de 65 inspections des autorités de réglementation à l'échelle de son réseau, dans le cadre desquelles six violations ont été relevées, ce qui reste inchangé par rapport au nombre de violations relevées l'an dernier. Notre équipe de gestionnaires de l'environnement à l'échelle des usines et du siège social veillent à ce que Stella-Jones maintienne un haut niveau de conformité aux exigences réglementaires.

Données sur la performance



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

Gestion de l'environnement

Stella-Jones a mis en place un système de gestion de l'environnement (« SGE ») qui est conforme à la norme ISO 14001 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.

Formation et sensibilisation

Chaque année, l'équipe ESS organise une séance de formation en personne pour les membres de l'équipe ESS de chaque installation. Parmi les sujets couverts en 2023, mentionnons le programme de qualité de l'air, les exigences en matière de stockage de déchets dangereux et la gestion du programme de changement. La séance de formation s'ajoute au dialogue continu entre les membres du personnel ESS sur le site, les gestionnaires corporatifs de l'environnement et les autorités de réglementation et aux leçons apprises qu'ils se partagent entre eux. Stella-Jones s'efforce de collaborer et de travailler avec toutes les parties prenantes aux fins de la gestion et de la performance environnementale.

Audit

Les audits de tiers complètent les inspections environnementales en interne réalisées par l'équipe Environnement du siège social. Ce rehaussement des contrôles permet d'obtenir des informations additionnelles sur les points à améliorer et les travaux qui doivent être réalisés pour assurer une meilleure cohérence de la mise en œuvre du SGE.

Assainissement des sols

Stella-Jones participe à des programmes volontaires d'assainissement des sols dans le cadre de son engagement à agir en tant que gardienne de l'environnement dans ses collectivités locales. La contamination se produit généralement avant que Stella-Jones ne 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 2023, la Société a engagé des dépenses de 3 millions \$ 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 2023 était de 19,5 millions \$.



Gestion de l'eau et des déchets

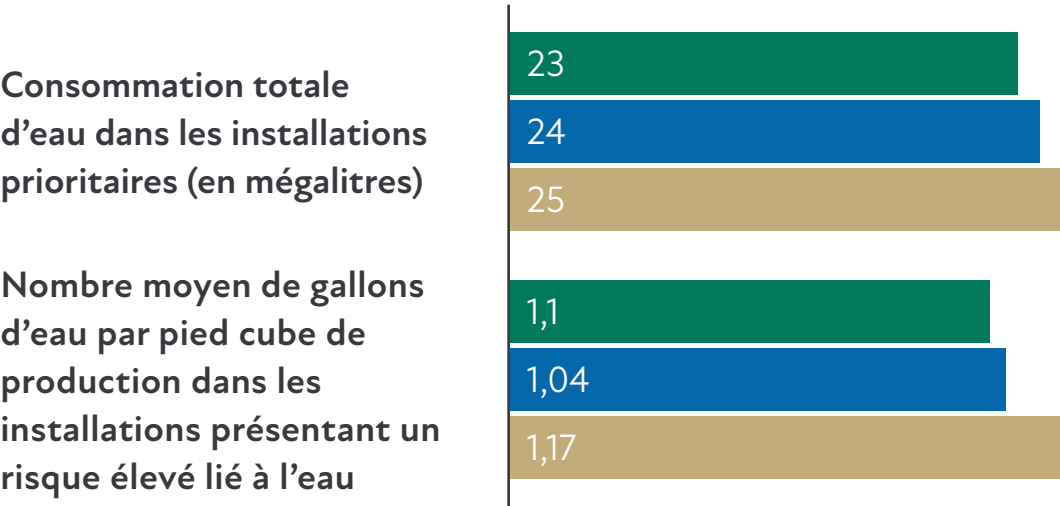
La détermination des meilleures solutions de gestion et des possibilités de réduction est essentielle pour une gérance responsable de l'eau et des déchets.

Performance de 2023 en matière de gestion de l'eau dans nos installations à risque élevé

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 »). L'augmentation de 4 % de la consommation d'eau de ces trois installations en 2023 est attribuable exclusivement à notre installation de Carseland, en Alberta, au Canada. En 2023, cette installation a été tenue d'abandonner le pentachlorophénol (« PCP ») qu'elle utilisait dans son processus de traitement au profit de l'arséniate de cuivre chromaté (« ACC ») en raison de modifications apportées à la réglementation par l'Agence de réglementation de la lutte antiparasitaire de Santé Canada. Le PCP, produit de préservation à base d'huile, a été utilisé sur le site dans la fabrication des poteaux destinés aux sociétés de services publics, et le passage à l'ACC, produit de préservation à base d'eau, a entraîné une augmentation de 24 % de la consommation totale d'eau à Carseland.

Données sur la performance

■ 2021 ■ 2022 ■ 2023



Gestion de l'eau

L'accès à l'eau est un droit universel et l'eau constitue une ressource essentielle pour nos collectivités. L'approche de Stella-Jones en matière de gestion de l'eau couvre deux aspects : l'eau utilisée dans nos processus de traitement et la gestion des eaux de ruissellement dans nos installations. Nos objectifs relatifs à ces deux aspects sont les suivants :

- **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.

Réseau d'eau en circuit fermé

Notre usine de traitement de Delson, au Québec, a commencé à installer une tour de refroidissement de l'eau en 2023. Auparavant, le réseau ne pouvait diriger qu'une partie de l'eau de refroidissement utilisée dans le processus de traitement ailleurs sur le site à des fins de réutilisation. Le projet permettra de doter l'installation d'un réseau d'eau en circuit fermé, pour que l'eau utilisée dans le processus de refroidissement soit redirigée en totalité vers la nouvelle tour d'eau. La tour sera opérationnelle en 2024 et devrait permettre de réduire d'environ 50 % la dépendance à l'égard de l'eau municipale.





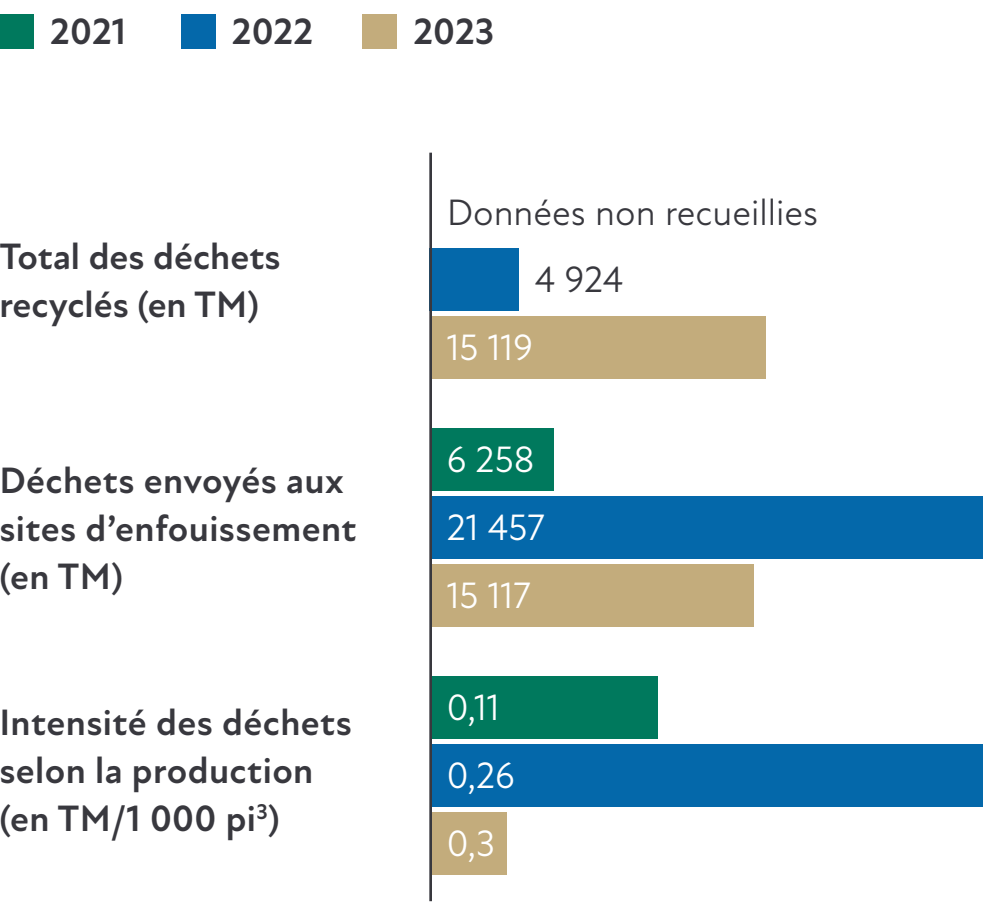
Gestion des déchets

Nos filières de gestion des déchets sont en général réparties en trois groupes : les déchets envoyés aux sites d’enfouissement régulièrement, les déchets dangereux et nos sous-produits du bois. Des défis uniques sont associés à ces trois groupes, de sorte que l’approche propre à chacun de ces groupes peut varier grandement en fonction de l’emplacement de l’usine et des services locaux qui y sont offerts.

Performance en matière de gestion
des déchets en 2023

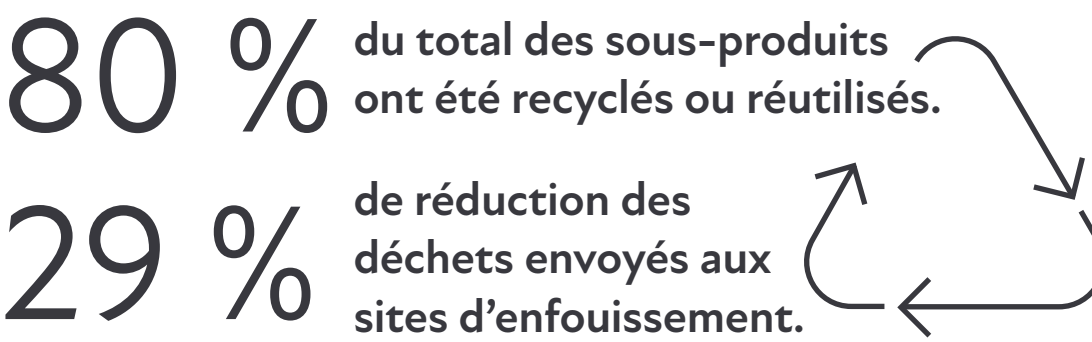
En 2023, le total des déchets envoyés aux sites d’enfouissement a diminué de 29 %, du fait principalement d’une anomalie survenue en 2022, alors que les déchets envoyés aux sites d’enfouissement avaient considérablement augmenté en raison de projets d’immobilisations d’envergure. À l’inverse, le total des déchets dangereux éliminés a connu une augmentation considérable de 122 %, ce qui s’explique par la mise à niveau de plusieurs usines de fabrication de poteaux destinés aux sociétés de services publics qui doivent désormais utiliser de nouveaux produits de préservation dans leur processus de traitement, de sorte que le nettoyage des réservoirs a généré une quantité notable de déchets dangereux. Dans l’ensemble, le total des déchets, y compris les déchets dangereux et non dangereux, a augmenté de 21 %.

Données sur la performance



Sous-produits du bois

Les sous-produits du bois sont obtenus au moyen des processus d’écorçage, de pelage et d’éboutage, et nos équipes locales s’efforcent de trouver des façons de mettre en valeur cette ressource dans leur collectivité. Les avenues explorées comprennent le bois de chauffage, l’utilisation comme combustible dans les chaudières, la réutilisation dans les jardins et l’aménagement paysager, la production de biocharbon et le déchiquetage en granulés à des fins de production d’électricité dans les centrales de cogénération.



Gérance des produits

DANS CETTE SECTION

Chaîne d’approvisionnement responsable	42
Gestion du cycle de vie des produits	45
Innovation	47

Chaîne d'approvisionnement responsable

 Retour à Cibles
ESG et progrès

Nos produits constituent des solutions naturelles de stockage du carbone, et Stella-Jones continue d'explorer les possibilités d'améliorer la performance en matière de cycle de vie des produits grâce à la collaboration avec les fournisseurs et les clients.

Stratégie



Engagement envers les 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 résistance aux feux de forêt et les initiatives de récolte responsable à l'échelle de notre chaîne de valeur.



Promotion de l'éducation forestière :
Éduquer le public et les décideurs à l'égard de la gérance forestière responsable.

Cibles

ATTEINTE

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

PROGRÈS ET RÉSULTATS EN 2023 :
82 % du bois d'œuvre à usage résidentiel provient de fournisseurs détenant une certification d'approvisionnement durable en 2023.

EN VOIE D'ÊTRE ATTEINTE

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

PROGRÈS ET RÉSULTATS EN 2023 :
100 % des fournisseurs de premier niveau ont été évalués en tenant compte de leur incidence sociale sur la mise en œuvre d'un processus de diligence raisonnable à l'égard des droits de la personne.



Gestion forestière durable

L'Amérique du Nord fait figure de chef de file au chapitre de la gestion forestière durable, 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.

Approvisionnement en fibre et certification de durabilité de tiers

En Amérique du Nord, l'approvisionnement en fibre de bois se fait en grande partie par l'entreprise de programmes gouvernementaux de vente de bois d'œuvre, de tenures forestières, de propriétaires de terres boisées privées, de scieries et de producteurs de bois d'œuvre. Le coût de la certification de durabilité de tierces organisations est prohibitif pour la majorité des petites scieries familiales et des petits propriétaires forestiers. La fibre utilisée par Stella-Jones pour fabriquer les poteaux destinés aux sociétés de services publics et les traverses de chemin de fer provient de cette petite catégorie de fournisseurs ou de terres publiques, à laquelle la certification de durabilité ne s'applique pas. Cela étant dit, la réglementation est très stricte en Amérique du Nord, et tous les propriétaires forestiers et toutes les scieries se conforment aux lois et règlements locaux et nationaux, y compris la réglementation environnementale propre au secteur qui fait la promotion de la récolte de bois provenant d'arbres qui ont atteint leur maturité biologique pour obtenir un rendement maximal constant.

En 2023, 82 % de notre approvisionnement en bois d'œuvre à usage résidentiel était réalisé auprès de sources certifiées par des tiers, notamment le Forest Stewardship Council® (« FSC »), la Sustainable Forest Initiative® (« SFI »), le Programme de reconnaissance des certifications forestières (« PEFC ») et l'Association canadienne de normalisation (« CSA »).

Notre cible stratégique en matière de certification de la durabilité vise cette gamme de produits, car le profil des fournisseurs est plus pertinent, et comprend essentiellement de grandes scieries cotées en bourse.



Bien que la gestion active des forêts contribue à la prévention des feux de forêt, elle ne peut pas tous les empêcher, mais peut assurément en réduire les pertes catastrophiques de bois d'œuvre. Au bout du compte, si la santé du secteur de la foresterie laisse à désirer, nous mettons à risque notre capacité de renforcer la résilience des forêts, de réduire le risque de feux de forêt et de protéger nos collectivités.



Ben Johnson
Directeur, Ressources



La prévention des feux de forêt dépend du secteur de la foresterie

Le secteur de la foresterie joue un rôle vital dans le maintien de la santé de nos forêts et la réalisation des travaux requis pour réduire le risque de feux de forêt. Les stratégies de réduction des matières combustibles qui alimentent les feux de forêt comprennent l'éclaircissage, le débroussaillage des zones périurbaines et la récolte de bois et permettent de réduire le risque de feux de forêt ayant une incidence sur les collectivités et les infrastructures. Nous avons besoin de travailleurs, comme les abatteurs, les opérateurs d'équipement, les chauffeurs de camion et le personnel des scieries locales, pour continuer de protéger nos forêts contre les feux et pour disposer des compétences et des outils requis pour mener nos activités de reprise après les feux et réaliser nos travaux de remise en état.

L'équipe de Stella-Jones des terres boisées de l'Oregon a été témoin des répercussions et des avantages d'une gestion active des terres après le feu de Bedrock en 2023. Stella-Jones a entrepris des travaux d'éclaircissage commercial sur une zone en vertu des modalités du contrat de vente de bois d'œuvre, ce qui a permis de déplacer le feu vers cette éclaircie, d'en réduire l'intensité et de faire en sorte qu'il n'atteigne pas la canopée, et d'éviter ultimement une perte catastrophique. À l'inverse, d'autres terres de bois d'œuvre destiné à la vente dans une région à proximité qui ne bénéficiaient pas de gestion active ont été décimées par le feu, ce qui a entraîné la perte d'environ 40 % de la superficie totale. Ce feu a illustré clairement la nécessité d'une gestion active de nos terres forestières pour le renforcement de la résistance aux feux de forêt.



Les droits de la personne dans la chaîne d’approvisionnement

La Société a commencé à élaborer un processus de diligence raisonnable en matière d’ESG en 2023. Compte tenu de la nouvelle réglementation en vigueur au Canada, l’accent a été mis sur les incidences des droits de la personne sur les fournisseurs au cours de la première année et sera élargi pour englober d’autres catégories de facteurs ESG dans l’avenir. Dans le cadre de l’élaboration du processus de diligence raisonnable, de nombreux cadres ont été examinés, y compris le guide de l’Organisation de coopération et de développement économiques sur le devoir de diligence pour une conduite responsable des entreprises ainsi que les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l’homme.

Dans le cadre de la mise en œuvre du processus de diligence raisonnable, une évaluation du risque lié aux droits de la personne a été réalisée pour 184 fournisseurs, qui représentent 80 % du total des dépenses d’approvisionnement en 2022. Le processus comprenait une étude préliminaire d’informations publiques et d’analyses des risques réalisées avec les équipes de l’approvisionnement, de la logistique, des ressources humaines et de l’exploitation de Stella-Jones.

L’évaluation a permis de repérer les domaines prioritaires en matière d’engagement futur des fournisseurs sur le plan de la gestion des droits de la personne. Les résultats ont été passés en revue par les membres du conseil d’administration de Stella-Jones.



Politique relative aux droits de la personne

En 2023, Stella-Jones a adopté une nouvelle politique relative aux droits de la personne (la « politique ») pour réitérer publiquement ses engagements à respecter les droits de la personne à l’échelle de la Société et de sa chaîne d’approvisionnement. La politique a été élaborée en interne par une équipe d’employés représentant toutes les principales fonctions de l’entreprise. La responsabilité du respect de la politique incombe au premier vice-président et chef des ressources humaines. La politique décrit l’engagement de Stella-Jones à respecter les principes des lois relatives aux droits de la personne reconnues à l’échelle internationale, y compris la Déclaration de l’Organisation internationale du travail relative aux principes et droits fondamentaux au travail. Conformément à la politique, Stella-Jones interdit l’emploi en violation des lois applicables sur l’âge minimum, ainsi que le recours au travail forcé, au travail des enfants et au travail résultant de la traite de personnes dans ses activités et dans sa chaîne d’approvisionnement.

Il est possible de consulter la politique sur le [site Web de Stella-Jones](#).

Formation sur les droits de la personne

En appui à la mise en œuvre de la politique relative aux droits de la personne, nous avons élaboré un module de formation en ligne qui couvre les sujets suivants :

- Les lois et règlements applicables régissant les droits de la personne aux États-Unis et au Canada.
- Les secteurs de la chaîne d’approvisionnement de la Société présentant des risques pour les droits de la personne répertoriés dans le cadre du processus d’évaluation des risques.
- Les voies disponibles permettant de signaler les préoccupations à l’égard des droits de la personne ou toute violation connue de ces droits, y compris un outil de dénonciation anonyme de tiers.

La formation a été offerte à tous les employés salariés, et les employés qui participent à la prise de décisions en matière d’octroi de contrats et d’approvisionnement sont tenus de la suivre.

Gestion du cycle de vie des produits

Notre approche en matière de gestion du cycle de vie a son origine dans la forêt et couvre tout le cycle de vie de nos produits jusqu’à la fin de leur vie utile. Le paysage nord-américain des produits en bois traité en fin de vie évolue rapidement et Stella-Jones s’efforce de se tenir au fait de l’évolution de la réglementation et de trouver des solutions rentables pour ses clients.

Stockage du carbone

Le bois est un matériau renouvelable qui offre des avantages directs de stockage du carbone. Les évaluations du cycle de vie des produits en bois traité en Amérique du Nord conformément à l’ISO 14044 indiquent que ces produits ont une empreinte carbone négative nette et peuvent contribuer à la réduction des émissions de gaz à effet de serre. La séquestration de carbone se produit pendant le cycle de croissance des arbres et le carbone est stocké au cours du processus de récolte et de traitement.

Calculateur de carbone WeForestation

En 2023, en collaboration avec un tiers, nous avons participé à l’examen scientifique des méthodes de calcul existantes du carbone séquestré dans les produits du bois, dans le but de développer un modèle global qui devienne la norme du secteur. L’équipe de recherche a examiné les concepts et les outils de calcul utilisés par l’Environmental Protection Agency des États-Unis et le Department of Agriculture Forest Products Laboratory des États-Unis et d’autres documents de recherche non gouvernementaux sur les modèles de séquestration. La recherche a donné lieu au développement du calculateur WeForestation dans lequel les données propres au secteur obtenues auprès de fournisseurs nord-américains de bois traité, les données sur un éventail d’essences de bois et les données sur diverses solutions de préservation sont utilisées.

Le calculateur facilitera le calcul de la quantité de carbone séquestrée dans le cadre des évaluations du cycle de vie des produits du bois dans l’attente que les données générées puissent être standardisées à l’échelle du secteur et soient pertinentes pour chaque fabricant.





Approche de gestion du cycle de vie

L'adoption d'une approche globale de gestion du cycle de vie pour nos produits fait partie intégrante de la détermination des possibilités de développement durable offertes dans notre chaîne de valeur. Les évaluations du cycle de vie (« ÉCV ») actuelles des produits en bois traité révèlent un impact carbone considérablement moindre que celui d'autres produits. En 2023, Stella-Jones s'est attachée à mieux comprendre le plein impact sur le cycle de vie de certains produits et a collaboré avec ses clients et ses fournisseurs pour trouver un plus grand nombre d'options pour les produits qui arrivent à la fin de leur vie utile.

Options pour les produits en fin de vie

Il existe trois principales options pour la gestion de nos produits en fin de vie, le recyclage et la réutilisation, la valorisation énergétique et l'enfouissement. Le paysage des options de valorisation énergétique évolue grâce aux centrales de cogénération alimentées au biocombustible et à la biomasse qui devraient être construites et mises en place en Amérique du Nord. Toutefois, chaque État et chaque province a une approche différente à l'égard de la réglementation relative à la gestion du bois traité en fin de vie, nombre d'entre eux ayant interdit son utilisation dans la production d'énergie. Les clients qui recherchent des options écologiques se trouvent donc dans une situation complexe. Une fois qu'un emplacement a été déterminé, deux défis importants se posent pour la rentabilité des solutions locales. Le premier est le traitement et l'élimination des composantes en métal des traverses de chemin de fer et des poteaux destinés aux sociétés de services publics, et le deuxième, les coûts du fret qui doivent être engagés pour amener les produits géographiquement dispersés vers un point central aux fins de traitement.

En 2023, 8 073 tonnes métriques de produits en fin de vie ont été recyclées ou réutilisées par des sociétés du groupe de Stella-Jones aux termes de contrats conclus avec cette dernière. Il s'agit d'une augmentation de 25 % en regard des produits recyclés et réutilisés en 2022 et, bien que ce pourcentage ne représente qu'une petite partie de la production totale de la Société, il ne tient pas compte des produits recyclés directement par nos clients.

Élaboration de règles sur les catégories de produits pour les poteaux destinés aux sociétés de services publics

Une part importante de l'obtention d'une évaluation certifiée du cycle de vie consiste à utiliser les règles sur les catégories de produits (« RCP ») qui décrivent les exigences propres aux produits prises en compte dans les évaluations du cycle de vie. En 2023, Stella-Jones a participé à l'élaboration des RCP pour les poteaux destinés aux sociétés de services publics. Pour ce faire, elle a collaboré avec une coalition de divers groupes du secteur des poteaux destinés aux sociétés de services publics et a reçu l'aide du Treated Wood Council et de l'Université de l'Oregon. Les RCP définitives ont été approuvées et publiées au début de 2024.

Assurance de la qualité

Le procédé de préservation du bois est régi par diverses normes en Amérique du Nord, selon l'emplacement, les essences de bois, les produits de préservation et l'utilisation prévue des produits. En plus de devoir se conformer à ces normes, nos équipes de production veillent à ce que la qualité de nos produits respecte toutes les autres exigences de nos clients. Les équipes de nos usines de traitement ont mis en place des contrôles de la qualité et des inspections en interne ou de tiers grâce auxquelles elles peuvent déterminer que les produits finaux ne présentent aucune défectuosité et, du point de vue de la rétention du produit de préservation, que nos clients reçoivent chaque fois un produit final de qualité.

Les normes relatives aux poteaux destinés aux sociétés de services publics sont les suivantes :

- La norme ANSI O5.1 Wood Pole – Specifications and Dimensions de l'American Wood Protection Association (« AWPA »).
- Les normes Préservation du bois de l'Association canadienne de normalisation (« CSA »).
- La norme Canadian Wood Poles and Reinforcing Stubs.

Les normes relatives aux traverses de chemin de fer sont les suivantes :

- 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.
- Les spécifications de l'Association for American Railroads (« AAR »), y compris la certification M-1003 pour toutes les installations.

Innovation

Les initiatives de 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. Voici un aperçu des programmes de recherche en cours :

Essais non destructifs des poteaux destinés aux sociétés de services publics en service

Stella-Jones a élaboré une nouvelle approche novatrice pour soumettre à des essais les propriétés mécaniques et physiques des poteaux destinés aux sociétés de services publics en service. Grâce à la méthode d'essai par rayonnement induit par électricité, il n'est plus nécessaire de perforer le bois pour faire des analyses; on évite ainsi de compromettre la solidité du poteau ou d'éventuellement le gaspiller. En 2023, quatre lignes de transport de l'électricité de Nova Scotia Power ont fait l'objet d'essais, et l'équipe travaille à l'élargissement du programme en 2024 en collaboration avec le Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada.

Approche d'assainissement des sols moins coûteuse

En 2023, l'équipe de recherche de Stella-Jones a réalisé un test *in situ* d'assainissement des sols à grande échelle. En conséquence, 2 000 tonnes métriques de sols historiquement contaminés situés sous un bâtiment ont été assainis, sans qu'il ait fallu procéder à une excavation. Cette approche permettrait d'améliorer considérablement la rentabilité du travail d'assainissement des sols.

Modélisation de la dynamique des fluides pour le mélange dans le réservoir

En collaboration avec une équipe de recherche de l'Université Dalhousie, Stella-Jones a modélisé les divers concepts de raccords d'arrivée des réservoirs qui peuvent améliorer le mélange des produits de préservation. La conception améliore les forces exercées sur le produit de préservation qui entre dans le réservoir et sa suspension et vise à réduire l'apparition de boues. Ce projet pourrait contribuer à améliorer l'efficacité des produits de préservation utilisés et à réduire les déchets dangereux, notamment les boues, produits dans nos usines de traitement.

Données sur la performance

	2022	2023
Bois d'œuvre à usage résidentiel provenant de sources ayant obtenu une certification de durabilité (en %)	81 %	82 %
Sources ayant obtenu la certification du PEFC* (en %)	50 %	74 %
Sources ayant obtenu la certification de la SFI* (en %)	50 %	71 %
Sources ayant obtenu la certification du FSC* (en %)	71 %	72 %
Sources ayant obtenu la certification de la CSA* (en %)	9 %	4 %
Millions de TM de CO ₂ séquestré dans nos produits	2,6	2,5

* Le total des pourcentages par organisme de certification ne correspondra pas à 100 % étant donné que de nombreux fournisseurs ont obtenu plus d'une certification.

Augmentation de

25 %

de la réutilisation des produits en fin de vie et de la valorisation énergétique

Évaluation du risque lié aux droits de la personne présent chez les

fournisseurs représentant

80 %

du total des dépenses d'approvisionnement



Simplification de l'approche d'évaluation du cycle de vie

Les ÉCV traditionnelles sont souvent des documents complexes et lourds qui sont ardues à comprendre et que les entreprises peuvent difficilement utiliser pour améliorer leurs produits et processus. En 2023, Stella-Jones a lancé un projet pilote avec une entreprise technologique visant à développer un logiciel d'automatisation des ÉCV qui génère des informations sur les émissions du produit au niveau de l'installation. L'idée derrière le projet était d'utiliser le logiciel pour visualiser l'évolution de l'impact environnemental de nos produits à mesure que nous améliorons nos processus, y compris nos projets de décarbonation, les solutions pour les produits en fin de vie et les mises à niveau des produits de préservation utilisés.

Dans le cadre du projet pilote, nous avons d'abord évalué le cycle de vie des poteaux destinés aux sociétés de services publics en pin rouge traités à l'ACC de notre installation de Rivière-Rouge, au Québec. L'équipe de Stella-Jones a collaboré à la conception de la plateforme et de l'interface et à l'intégration aux systèmes existants de cueillette des données à l'échelle de la Société. Nous sommes convaincus que cette plateforme d'évaluation du cycle de vie automatisée sera essentielle pour la détermination des initiatives à mettre en œuvre en lien avec la chaîne d'approvisionnement aux fins d'amélioration continue des produits.



Principes de gouvernance

DANS CETTE SECTION

Gouvernance des risques liés aux facteurs ESG	49
Gouvernance d'entreprise	51

Gouvernance des risques liés aux facteurs ESG

 Retour à Cibles
ESG et progrès

L'objectif de Stella-Jones en matière de gestion des risques est de donner à ses 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. Pour créer de la valeur et la préserver, il faut repérer et gérer rigoureusement les risques, et Stella-Jones s'assure que la gestion des risques est intégrée à la culture de la Société.

Stratégie



Notre assise, une gouvernance solide :

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.



Simplification de 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

EN VOIE D'ÊTRE ATTEINTE

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

PROGRÈS ET RÉSULTATS EN 2023 :

75 % des employés ont rempli électroniquement la nouvelle attestation annuelle de prise de connaissance des politiques. Nous continuerons de peaufiner nos stratégies pour accroître ce taux.

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 EN 2023 :

Aucun changement en 2023. Les formations en ligne seront évaluées en 2024.





Gestion des risques d'entreprise

Le cadre du processus de gestion des risques d'entreprise (« GRE ») de Stella-Jones comprend le recensement, l'évaluation, le contrôle, la surveillance et l'examen des risques. L'équipe responsable de la gestion des risques est responsable de la coordination du processus de façon continue et de la présentation de l'information sur les principaux risques au conseil d'administration deux fois par année. Les employés de l'ensemble des principales fonctions de l'entreprise participent au processus de recensement des menaces et des possibilités et, pour chaque risque, un responsable de la mise en œuvre et de l'examen des contrôles est nommé.

Les trois principaux risques liés aux facteurs ESG recensés en 2023 sont les suivants :

- 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 utilisée dans l'industrie fragmentée et complexe de la cotation ESG.

Risques liés au climat

En 2023, nous avons amélioré notre processus d'évaluation des risques liés au climat pour y inclure les risques liés à la transition climatique et les risques physiques auxquels sont exposées les zones forestières dans lesquelles nous nous approvisionnons. Ces évaluations étaient fondées sur divers scénarios de réchauffement climatique et sur différents horizons temporels, et constituent la réponse de la Société aux recommandations du GIFCC. Les stratégies en matière de résilience et les mesures de celle-ci seront incluses dans le cadre de GRE de la Société aux fins de surveillance et d'examen continus. Pour en savoir plus sur les résultats de cette évaluation des risques, se reporter à la section Changements climatiques et émissions de GES du présent rapport.

Cybersécurité et confidentialité des données

À Stella-Jones, la cybersécurité vise à protéger les informations et les actifs de la Société, y compris la confidentialité des données de nos employés, de nos fournisseurs et de nos clients. Tous les employés de Stella-Jones doivent obligatoirement suivre une formation en plusieurs étapes sur la cybersécurité, et des campagnes en interne aident les employés à recenser les diverses cybermenaces. Le comité d'audit du conseil d'administration est chargé de la surveillance de la cybersécurité et de la confidentialité des données et, en 2023, le comité a officiellement chargé l'équipe d'audit interne d'examiner le programme de cybersécurité et le programme de conformité en matière de confidentialité des données de Stella-Jones. L'équipe d'audit interne prépare régulièrement des rapports à l'intention du comité en appui aux initiatives existantes de présentation de l'information sur la sécurité des TI.

En 2023, nous avons commencé à intégrer le plan d'intervention en cas de cyberincident de Stella-Jones aux plans de gestion de crise de la Société. En 2023, nous avons élaboré une politique sur la protection des renseignements personnels (« PPRP ») pour renforcer la gestion des renseignements personnels et veiller à la conformité aux nouvelles règles du Québec en matière de protection des données des employés. La politique contient les principes à suivre dans le cadre de la collection, de l'utilisation, de la présentation, de la conservation et de la destruction des renseignements personnels.

Gouvernance d'entreprise

La solide culture de gouvernance de Stella-Jones repose sur des processus et des contrôles internes et sur l'indépendance de la majorité des membres du conseil d'administration. La Société s'engage à veiller continuellement à la transparence et à la responsabilisation et s'efforce d'améliorer les informations liées aux changements climatiques qu'elle présente en vue de l'adoption imminente de la nouvelle réglementation en Amérique du Nord.

Gouvernance ESG

À Stella-Jones, la gouvernance ESG est intégrée à chaque niveau de la Société. Des groupes de travail ESG ont été mis sur pied, soit un groupe pour chacun des six volets stratégiques ESG. Ces équipes passent en revue les plans d'action annuels et participent à leur mise en œuvre. Le comité ESS du conseil est chargé de superviser la mise en œuvre et la performance de la stratégie ESG.

Conseil d'administration

Le rôle principal du conseil d'administration est d'évaluer l'orientation stratégique de la Société et d'en faire le suivi et d'exercer une surveillance de façon indépendante de l'entreprise et de ses activités. Il le fait dans le but de déterminer, sur une base continue, si les ressources de la Société sont gérées de façon à accroître la valeur générée à court et à long terme pour les actionnaires et de façon conforme aux considérations éthiques et aux enjeux ESG. Le conseil est responsable de s'assurer que la Société se conforme aux règles, principes et politiques de gouvernance d'entreprise et doit rendre compte aux actionnaires de la performance de l'entreprise. Le conseil reconnaît qu'il assume une responsabilité essentielle pour les intérêts des employés, des clients, des fournisseurs, des collectivités et de l'environnement.

Le comité de gouvernance et de nomination du conseil, qui est composé exclusivement d'administrateurs indépendants, est chargé de surveiller la composition et la taille du conseil et de déterminer les compétences que chaque administrateur doit posséder. En 2023, Stella-Jones a décidé d'élargir le bassin de compétences des membres du conseil et, en janvier 2024, a nommé Michelle Banik à titre de membre du conseil d'administration. Mme Banik est une professionnelle des ressources humaines (« RH ») accomplie et fera bénéficier le conseil de Stella-Jones de son expertise en matière de gestion de la performance, d'optimisation des talents, d'innovation en matière de RH, de planification de la relève et de rémunération des membres de la haute direction.

Pour en savoir plus sur le processus de gouvernance et de nomination du conseil d'administration, se reporter à notre circulaire de sollicitation de procurations par la direction datée du 14 mars 2024.

Diversité au sein du conseil

En date du 31 décembre, les femmes représentaient 40 % des membres du conseil, un pourcentage supérieur à la cible de 30 % en matière de diversité de genre au sein du conseil. Stella-Jones continuera à étudier les possibilités d'accroître la diversité au sein du conseil.

Gouvernance ESG : Surveillance par le conseil

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.
- Revoit et approuve la stratégie ESG de la Société, son programme et son rapport ESG annuel.
- Passe en revue semestriellement l'examen annuel des risques d'entreprise, qui couvre les risques et les occasions liés aux changements climatiques.

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, formule des conseils sur ceux-ci et fait rapport au conseil sur la performance et les progrès réalisés.
- Examine le rapport annuel ESG avant de le soumettre au conseil pour approbation.
- Veille à ce que des ressources adéquates soient affectées à la gestion efficace des enjeux ESG.

Comité des ressources humaines et de la rémunération

- Est responsable de la rémunération et des programmes des employés, y compris la supervision des initiatives ESG établies annuellement qui font partie du régime incitatif à court terme à l'intention des membres de la haute direction.

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 présentation de l'information financière sur les facteurs ESG.
- Supervise la cybersécurité.



Attestation par voie électronique de prise de connaissance des politiques

En 2023, dans le cadre de son engagement stratégique à veiller à la communication efficace des politiques de la Société, un nouveau processus d’attestation par voie électronique de prise de connaissance des politiques a été mis en œuvre. Le processus remplace l’attestation faite manuellement et permet de vérifier que les employés ont rempli l’attestation. Au cours de la première année, les employés ont rempli une attestation de prise de connaissance des quatre politiques suivantes :

- **Code de conduite professionnelle et de déontologie**
- **Procédures en matière de dénonciation**
- **Directive sur la prévention de la discrimination, du harcèlement et de la violence au travail**
- **Politique de communication de l’information**

Un total de 75 % des salariés de Stella-Jones ont rempli électroniquement leur attestation en 2023. Bien que nous soyons ravis du résultat enregistré un an après l’adoption du processus, nous continuerons de nous efforcer d’atteindre la cible de 100 % pour nous assurer que chaque employé comprend les attentes de la Société et peut prendre des décisions éclairées et responsables.

Nos engagements politiques

Le processus de gouvernance des politiques de Stella-Jones est supervisé par un comité des politiques composé de représentants de nombreuses fonctions de l’entreprise. Chaque nouvelle politique ou les mises à jour des politiques existantes sont passées en revue par le comité avant de les soumettre au chef de la direction pour approbation. Les politiques à la disposition du public sont également approuvées par le conseil. Un portail dans lequel sont centralisées les politiques permet aux employés d’avoir accès à l’ensemble des politiques et programmes applicables, et sert de point de contact pour toute question ou modifications proposées.

En 2023, deux nouvelles politiques importantes ont été adoptées par Stella-Jones : la politique sur les peuples autochtones et la politique sur les droits de la personne. Pour en apprendre davantage, se reporter aux sections [Peuples autochtones](#) et [Chaîne d’approvisionnement responsable](#).

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. Notre code de conduite professionnelle et de déontologie (le « code ») constitue le fondement de notre engagement à l’égard de l’éthique et de la conformité. Le code décrit les normes de comportement éthique et de conduite professionnelle qui régissent la manière dont tous les employés de Stella-Jones et ceux qui travaillent en notre nom doivent se comporter en affaires et cultiver des relations dans toutes les régions où nous exerçons nos activités en tout temps. Le code couvre les politiques relatives aux conflits d’intérêts et les politiques anticouverture et anticorruption, la protection de l’environnement et le développement durable ainsi que notre engagement à nous conformer aux lois et règlements en vigueur.

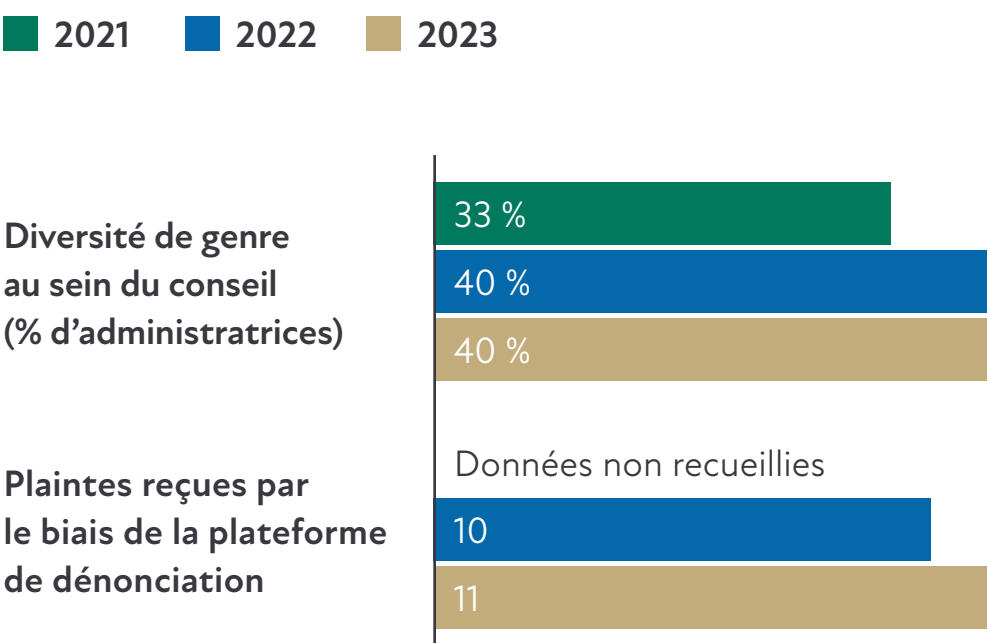
En 2023, le code a fait l'objet d'une mise à jour introduisant la déclaration obligatoire par tout membre de la Société d'une éventuelle transaction entre parties liées avec la Société afin d'en assurer l'évaluation et l'approbation préalable sous la supervision du comité d'audit. Le code fait régulièrement l'objet de mises à jour et d'améliorations et est passé en revue et approuvé par le conseil d'administration une fois par année.

Stella-Jones a mis en oeuvre un mécanisme géré par un tiers permettant à toutes les parties prenantes, tant internes qu’externes, de faire part de leurs préoccupations. Les dénonciations peuvent être faites de façon anonyme sans crainte de représailles ou d’intimidation, au moyen d’un portail en ligne ou d’une ligne d’assistance téléphonique. Le processus garantit que toutes les préoccupations et plaintes sont prises en compte rapidement et efficacement, et que toutes les dénonciations, qu’elles soient liées aux ressources humaines ou concernent des questions de comptabilité, de contrôles internes ou d’audit, sont communiquées au comité d’audit.

En 2023, 11 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](#).

Données sur la performance



Annexes

DANS CETTE SECTION

Mise en garde au sujet des déclarations prospectives	54
Données sur la performance ESG	54
Méthodes de comptabilisation des données sur la performance ESG	59
Index du contenu de la GRI, du SASB et du GIFCC	61

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.

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 des informations sur les mesures qui sont 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 2023

Données	Évaluation	2023	2022	2021	Norme
Chiffre d'affaires	en millions \$ CA	3 319	3 065	2 750	–
Production annuelle	1 000 pieds cubes (pi³)	110 668	107 549	102 931	000.A

Données sur la performance ESG (suite)

Environnement						
Catégorie	Indicateur	Unité	2023	2022	2021	Norme
Énergie	Total de l'énergie consommée	Gigajoules (GJ)	4 355 948	2 513 974	2 045 663	GRI 302 -1, SASB 130a.1(1)
	Total du combustible consommé – non renouvelable	Gigajoules (GJ)	2 401 709	2 156 259	1 725 645	GRI 302-1
	Total du combustible consommé – renouvelable	Gigajoules (GJ)	1 553 119	868 128	1 082 448	GRI 302-1
	Total de l'électricité consommée	Gigajoules (GJ)	399 264	357 715	320 018	GRI 302-1
	Intensité énergétique selon la production	GJ/1 000 pi³	39	31	27	GRI 302-3
	Pourcentage en électricité de réseau	%	9	10	11	SASB 130a.1(2)
	Pourcentage d'énergie renouvelable	%	36	26	35	SASB 130a.1(3)

Environnement						
Catégorie	Indicateur	Unité	2023	2022	2021	Norme
Émissions	Champ d'application 1 – émissions de GES	TM éq. CO ₂	134 634	123 685	95 886	GRI 305-1
	Champ d'application 2 – émissions de GES	TM éq. CO ₂	31 006	28 194	25 648	GRI 305-2
	Champ d'application 3 – émissions de GES	TM éq. CO ₂	1 035 651	965 930	Données non recueillies	GRI 305-3
	Émissions biogéniques de GES	TM éq. CO ₂	125 836	103 184	111 669	GRI 305-1
	Intensité des émissions de GES selon la production	TM éq. CO ₂ / 1 000 pi³	1,18	1,19	1,18	GRI 305-4
	Intensité des émissions de GES selon le chiffre d'affaires	TM éq. CO ₂ / M\$ de revenus	49	47	44	GRI 305-4
	Émissions de SOx	TM	147	128	68	GRI 305-7
	Émissions de NOx	TM	114	126	106	GRI 305-7

Données sur la performance ESG (suite)

Environnement						
Catégorie	Indicateur	Unité	2023	2022	2021	Norme
Eau	Total de l’eau prélevée	Mégalitres	775	594	410	GRI 303-3
	Eau prélevée – sources de tiers	Mégalitres	675	494	294	GRI 303-3
	Eau prélevée – eau de surface	Mégalitres	13	8	Données non recueillies	GRI 303-3
	Eau prélevée – eaux souterraines	Mégalitres	86	93	Données non recueillies	GRI 303-3
	Total de l’eau prélevée (installations prioritaires – Eloy, Carseland, Whitmire)	Mégalitres	25	24	23	GRI 303-3
	Eau prélevée – sources de tiers (installations prioritaires)	Mégalitres	7	4	Données non recueillies	GRI 303-3
	Eau prélevée – sources sur le site (installations prioritaires)	Mégalitres	18	20	Données non recueillies	GRI 303-3

Environnement						
Catégorie	Indicateur	Unité	2023	2022	2021	Norme
Déchets	Total des déchets produits	TM	33 702	27 893	11 673	GRI 306-3
	Total des déchets dangereux	TM	3 466	1 559	839	GRI 306-3
	Total des déchets non dangereux	TM	15 117	21 410	10 834	GRI 306-3
	Total des matières recyclées	TM	15 119	4 924	Données non recueillies	GRI 306-4
	Total des déchets enfouis	TM	15 117	21 456	6 258	GRI 306-5
	Intensité des déchets selon la production	TM/1 000 pi³	0,30	0,26	0,1	s. o.
Conformité environnementale	Non-conformité environnementale	Nombre	6	6	6	GRI 2-27
	Montant des amendes	\$ CA	1 600	7 280	Données non recueillies	GRI 2-27

Données sur la performance ESG (suite)

Social						
Catégorie	Indicateur	Unité	2023	2022	2021	Norme
Santé et sécurité	Décès d'employés	Nombre	0	0	0	GRI 403-9
	Cas DART	Nombre	65	65	81	GRI 403-9
	Taux de fréquence des cas DART	Par 200 000 heures de travail	2,2	2,6	3,3	GRI 403-9
	Cas de TRR	Nombre	98	95	112	GRI 403-9
	Taux de fréquence des cas de TRR	Par 200 000 heures de travail	3,3	3,6	4,6	GRI 403-9
	Décès de sous-traitants	Nombre	0	0	1	GRI 403-9
Main-d'œuvre	Total des employés	Nombre	2 945	2 615	2 402	GRI 2-7
	Total des employés à salaire horaire	Nombre	2 139	1 918	Données non recueillies	GRI 2-7
	Total des employés syndiqués	Nombre	467	413	416	GRI 2-7

Social						
Catégorie	Indicateur	Unité	2023	2022	2021	Norme
Nouvelles recrues	Total des nouvelles recrues	Nombre	907	854	713	GRI 401-1
	Total des nouvelles recrues - femmes	%	18	19	Données non recueillies	GRI 401-1
	Nouvelles recrues âgées de moins de 30 ans	Nombre	302	303	Données non recueillies	GRI 401-1
	Nouvelles recrues âgées de moins de 30 ans - femmes	%	17 %	16 %	Données non recueillies	GRI 401-1
	Nouvelles recrues âgées de 30 ans à 50 ans	Nombre	446	412	Données non recueillies	GRI 401-1
	Nouvelles recrues âgées de 30 ans à 50 ans - femmes	%	21	21	Données non recueillies	GRI 401-1
	Nouvelles recrues âgées de plus de 50 ans	Nombre	158	140	Données non recueillies	GRI 401-1
	Nouvelles recrues âgées de plus de 50 ans - femmes	%	16	21	Données non recueillies	GRI 401-1

Données sur la performance ESG (suite)

Social						
Catégorie	Indicateur	Unité	2023	2022	2021	Norme
Rotation	Rotation totale	Nombre	630	561	563	GRI 404-1
	Taux total de rotation - femmes	%	15	17	Données non recueillies	GRI 404-1
	Taux de rotation des employés âgés de moins de 30 ans	%	32	30	Données non recueillies	GRI 404-1
	Taux de rotation des employés âgés de 30 ans à 50 ans	%	43	43	Données non recueillies	GRI 404-1
	Taux de rotation des employés âgés de 50 ans	%	25	27	Données non recueillies	GRI 404-1
Diversité	Femmes au sein de notre main-d'œuvre	%	18	17	16	GRI 405-1
	Femmes au sein de l'équipe de la haute direction	%	8	8	10	GRI 405-1
	Femmes au sein de l'équipe de gestion	%	31	Données non recueillies	Données non recueillies	GRI-405-1
	Employés âgés de moins de 30 ans	%	15	15	15	GRI 405-1
	Employés âgés de 30 ans à 50 ans	%	49	44	46	GRI 405-1
	Employés âgés de plus de 50 ans	%	36	41	39	GRI 405-1
	Femmes employées âgées de moins de 30 ans	%	2	2	2	GRI 405-1

Social						
Catégorie	Indicateur	Unité	2023	2022	2021	Norme
Diversité (suite)	Femmes employées âgées de 30 ans à 50 ans	%	9	7	7	GRI 405-1
	Femmes employées âgées de plus de 50 ans	%	7	7	7	GRI 405-1
	Autochtones des Amériques ou natifs de l'Alaska	% de la main-d'œuvre américaine	1,6	1,5	1,4	GRI 405-1
	Asiatiques	% de la main-d'œuvre américaine	0,6	0,5	0,5	GRI 405-1
	Noirs ou afro-américains	% de la main-d'œuvre américaine	15	15	13	GRI 405-1
	Hispaniques ou latino-américains	% de la main-d'œuvre américaine	6	6	5	GRI 405-1
	Natifs d'Hawaï ou d'une autre île du Pacifique	% de la main-d'œuvre américaine	0,5	0,4	0,4	GRI 405-1
	Deux ethnies ou plus	% de la main-d'œuvre américaine	2	2	3	GRI 405-1
	Personnes atteintes d'un handicap	% de la main-d'œuvre américaine	7	5	8	GRI 405-1
	Vétérans	% de la main-d'œuvre américaine	3	3	5	GRI 405-1

Données sur la performance ESG (suite)

Gouvernance						
Catégorie	Indicateur	Unité	2023	2022	2021	Norme
Produit	Poids des matériaux en fin de vie récupérés	TM	8 073	6 439	Données non recueillies	SASB 410a.2(1)
	Achat provenant de terrains forestiers	%	82	81	Données non recueillies	SASB 410a.1(2)
	Certifié FSC	%	72	71	Données non recueillies	SASB 410a.1(3)
	Certifié SFI	%	71	50	Données non recueillies	SASB 410a.1(3)
	Bois d’œuvre certifié PEFC	%	74	50	Données non recueillies	SASB 410a.1(3)
	CSA	%	4	9	Données non recueillies	SASB 410a.1(4)
Conseil d’administration	Conseil d’administration	Nombre	10	10	10	s. o.
	Membres indépendants au sein du conseil	Nombre	9	9	9	s. o.
	Représentation des femmes au sein du conseil	%	40	40	40	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^{er} janvier au 31 décembre 2023.

Détermination des limites

Les données sur la performance ESG de Stella-Jones portent sur l’ensemble des usines de traitement du bois, des installations de pelage des poteaux, la distillerie de goudron de houille, les activités de camionnage et les 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 2023

Trois installations et une division de camionnage acquises au cours de périodes de présentation de l’information précédentes ont exercé pour la première fois leurs activités pendant l’année 2023 complète. Après que des modifications ont été apportées aux lignes directrices du protocole des GES à des fins d’ajustements de la base de référence, les données sur les émissions de 2023 de ces installations ont été incluses dans les émissions de GES de 2022 de Stella-Jones aux fins du calcul de la performance par rapport à celle de l’année de référence.

En 2023, Stella-Jones a mis à jour les facteurs d’émission utilisés dans le calcul des émissions du champ d’application 2. Les nouveaux facteurs d’émission fondés sur l’emplacement ont été appliqués aux données de la base de référence de 2022 à des fins de comparaison.

En 2023, nous avons également restructuré les données sur l’emploi. Conformément à l’approche simplifiée, nous présentons uniquement le nombre total et le pourcentage de femmes employées pour chaque catégorie.

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 traité sous pression fabriqués dans les usines de Stella-Jones en 2023.

Méthodes de comptabilisation des données sur la performance ESG (suite)

Environnement

ÉNERGIE

Toute l'énergie est présentée en gigajoules et l'énergie dégagée par la biomasse ligneuse a été incluse dans le total tout en étant présentée séparément pour faciliter la comparaison avec les données des années précédentes. L'énergie renouvelable présentée comprend l'énergie dégagée par la biomasse ligneuse et l'énergie solaire consommées par les installations. Elle ne comprend pas l'énergie renouvelable générée par le réseau d'électricité qui a été fournie en vertu d'accords contractuels normaux.

ÉMISSIONS DE GES

Stella-Jones a recours à une approche de contrôle opérationnel pour toutes les déclarations sur les émissions de GES. Les émissions biogéniques ont été présentées distinctement conformément aux lignes directrices du protocole des GES. Les facteurs d'émissions du champ d'application 1 tiennent compte des facteurs du ministère de l'Environnement et du Changement climatique Canada (2023) et de ceux de l'Environment Protection Agency des États-Unis (2023). Les facteurs d'émissions du champ d'application 2 tiennent compte de la moyenne régionale selon la base de données eGRID de l'Environmental Protection Agency des États-Unis et de 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.

Les émissions du champ d'application 3 sont présentées selon les lignes directrices du protocole des GES, et sont réparties entre les catégories ci-dessous et calculées selon les méthodes suivantes.

Catégorie	Méthode de calcul
1. Biens et services achetés	Fondée sur les dépenses
2. Biens d'équipement	Fondée sur les données moyennes
3. Activités liées au carburant ou à l'énergie (autres que celles comprises dans les champs d'application 1 et 2)	Fondée sur les données moyennes

(Suite du tableau)

Catégorie	Méthode de calcul
5. Déchets générés par les activités	Fondée sur les données moyennes
6. Voyages d'affaires	Fondée sur la distance et sur les dépenses
7. Déplacements domicile-travail du personnel	Fondée sur les données moyennes
12. Traitement en fin de vie des produits vendus	Fondée sur les données moyennes

Nous sélectionnons les catégories qui reflètent adéquatement les émissions de GES les plus importantes et appliquons les critères suivants pour choisir la méthode de calcul :

- La quantité relative des émissions.
- La disponibilité des données.
- Le coût de chaque méthode et les efforts requis pour l'appliquer.

AUTRES ÉMISSIONS ATMOSPHÉRIQUES

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

DÉCHETS

Les déchets comprennent toutes les formes de déchets solides ou liquides (à l'exclusion des eaux usées) et sont définis comme dangereux ou non dangereux selon les lois du pays dans lequel l'installation exerce ses activités. Le bois traité destiné à être éliminé est classé comme déchet dangereux.

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 2023. Les données sur le taux de rotation tiennent compte de tous les facteurs de rotation des employés, y compris les départs volontaires et involontaires, les départs à la retraite et les décès.

DIVERSITÉ

Les informations sur la diversité par sexe et par groupe d'âge visent l'ensemble de la main-d'œuvre de Stella-Jones. Le pourcentage de femmes au sein de l'équipe de direction est une nouvelle information introduite en 2023. Cette information vient en complément à la mesure de diversité au sein de la haute direction et donne un portrait plus vaste de la diversité de genre chez Stella-Jones.

Les informations sur les employés appartenant à des groupes sous-représentés portent uniquement sur les employés aux États-Unis. Un groupe sous-représenté, tel qu'il est 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 atteintes d'un handicap. 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

Les données sur les certifications de tiers par type de certification pour l'ensemble du bois d'œuvre à usage résidentiel ont été présentées pour la première fois en 2023. Les données sur les certifications de tiers ne concernent que les achats de 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. De plus, il n'est pas possible d'obtenir de certifications de tiers pour le bois d'œuvre vendu provenant de tenures gouvernementales. 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.

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.

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

GRI 2 : Informations générales 2021		
Élément d'information	Description	Éléments d'information 2023
L'organisation et ses pratiques de reporting		
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	Aucune information contenue dans le présent rapport n'a été reformulée.
2-5	Assurance externe	Ce rapport n'a pas fait l'objet d'une vérification externe.
Activités et travailleurs		
2-6	Activités, chaîne de valeur et autres relations d'affaires	Création de valeur
2-7	Employés	Données sur la performance ESG
2-8	Travailleurs qui ne sont pas des employés	Stella-Jones emploie des travailleurs temporaires dans ses usines de fabrication. À l'heure actuelle, les données sur les employés temporaires ne sont pas présentées.
Gouvernance		
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 2024

GRI 2 : Informations générales 2021		
Élément d'information	Description	Éléments d'information 2023
Gouvernance (suite)		
2-11	Présidence de l'organe de gouvernance le plus élevé	Circulaire de sollicitation de procurations par la direction de 2024
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
2-14	Rôle de l'organe de gouvernance le plus élevé dans le reporting de durabilité	Structure de gouvernance des enjeux ESG
2-15	Conflits d'intérêts	Circulaire de sollicitation de procurations par la direction de 2024
2-16	Communication des préoccupations majeures	Dénonciation
2-17	Connaissance partagée de l'organe de gouvernance le plus élevé	Aucune mesure prise en 2023
2-18	Évaluation de la performance de l'organe de gouvernance le plus élevé	Circulaire de sollicitation de procurations par la direction de 2024
2-19	Politiques de rémunération	Circulaire de sollicitation de procurations par la direction de 2024
2-20	Processus de détermination de la rémunération	Circulaire de sollicitation de procurations par la direction de 2024
2-21	Ratio de rémunération totale annuelle	Donnée non présentée à l'heure actuelle

Index du contenu de la GRI, du SASB et du GIFCC (suite)

GRI 2 : Informations générales 2021		
Élément d'information	Description	Éléments d'information 2023
Stratégie, politiques et pratiques		
2-22	Déclaration sur la stratégie de développement durable	Rapport ESG 2022 - Notre stratégie ESG
2-23	Engagements politiques	Code de conduite professionnelle et de déontologie
2-24	Intégration des engagements politiques	Donnée non présentée à l'heure actuelle
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	Données sur la performance ESG
2-28	Adhésion à des associations	Les associations sectorielles suivantes figurent parmi celles au sein desquelles nous occupons des postes de gouvernance : • American Railway Engineering and Maintenance-Of-Way Association • American Wood Protection Association (Association canadienne de la préservation du bois et Préservation du bois Canada) • Creosote Council • GoRail • Lake States Lumber Association • National Railroad Contractors Association • Pennsylvania Forest Products Association • Railway Tie Association • Real American Hardwood Promotion Coalition • Treated Wood Council
Engagement des parties prenantes		
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

Sustainable Accounting Standard (SASB)		
Norme du SASB	Indicateur	Éléments d'information 2023
Gestion de l'énergie dans la fabrication		
CG-BF-130a.1	Énergie totale consommée, pourcentage en électricité de réseau, pourcentage en énergie renouvelable	Données sur la performance ESG
Gestion des produits chimiques contenus dans les produits		
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	La manutention et le stockage de produits de préservation sont couverts par le programme de sécurité SHIELD et des fiches signalétiques sont disponibles à chaque installation.
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.
Répercussions du cycle de vie des produits		
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	Données sur la performance ESG
Gestion de la chaîne d'approvisionnement en bois		
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	Données sur la performance ESG

Index du contenu de la GRI, du SASB et du GIFCC (suite)

Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques	
Pilier	Localisation et remarques
Gouvernance	
Présenter les pratiques de gouvernance de l'organisation concernant les risques et les occasions liés aux changements climatiques.	Gouvernance d'entreprise
Stratégie	
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.	Analyse de scénarios liés aux changements climatiques
Gestion des risques	
Expliquer de quelle manière l'organisation détermine, évalue et gère les risques liés aux changements climatiques.	Analyse de scénarios liés aux changements climatiques
Mesures et cibles	
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.	Cibles relatives aux changements climatiques et aux émissions de GES

Vos questions et commentaires sur notre rapport ESG 2023 sont les bienvenus : sustainability@stella-jones.com

Restez connectés

Stella-Jones.com

