

Employés



Collectivités



Prospérité



Environnement



Générer des résultats durables

Rapport de responsabilité sociale de l'entreprise
2016-2018



Ce rapport présente les résultats des 13¹ principaux objectifs identifiés dans le plan triennal 2016-2018 de responsabilité sociale de l'entreprise (RSE) de TC Transcontinental intitulé « Générer des résultats durables ».

Ces objectifs sont mesurés par rapport à des cibles établies pour refléter l'engagement de TC Transcontinental envers ses employés, sa prospérité, les collectivités et l'environnement.

TC Transcontinental est un chef de file en emballage souple en Amérique du Nord et le plus important imprimeur au Canada. La Société est également un leader canadien dans ses activités de médias spécialisés. Depuis plus de 40 ans, TC Transcontinental a comme mission de créer des produits et services de qualité permettant aux entreprises d'attirer, de joindre et de fidéliser leur clientèle cible.

16 juillet 2019



Engagée envers la divulgation au Carbon Disclosure Project (CDP)



Inscrite à l'indice Jantzi Social Index®



Parmi les 50 meilleures entreprises citoyennes au Canada



Membre de la Sustainable Packaging Coalition

Table des matières

Message du président et chef de la direction	4
Employés	5
Collectivités	8
Prospérité	10
Environnement	12
Information sur la Société	15

¹ À la lumière de la stratégie d'affaires visant la transformation de TC Transcontinental, la Société a vendu ses journaux locaux et régionaux. L'objectif « Accès à de l'information locale par les communautés » du plan 2016-2018 a donc été retiré. De plus, le comité de direction de la Société a amorcé une réflexion quant à la mesure la plus appropriée pour évaluer le rendement de l'investissement dans le contexte de notre transformation de l'entreprise. L'objectif « Optimiser l'allocation du capital » du plan 2016-2018 a donc aussi été retiré.

Notes aux lecteurs



Le *Rapport de responsabilité sociale de l'entreprise 2016-2018* de TC Transcontinental couvre la période du 1^{er} novembre 2015 au 29 octobre 2018. Dans le cadre du présent document, à moins d'indication contraire, le terme « dollar » ainsi que le symbole « \$ » désignent des dollars canadiens. Les résultats obtenus par rapport à nos cibles couvrent l'ensemble de nos activités, sauf indication contraire, en fonction de la légende proposée par secteurs d'activité.

Déclarations prospectives



Ce rapport de responsabilité sociale de l'entreprise peut contenir des énoncés ou objectifs prospectifs qui sont basés sur les attentes de la direction et assujettis à un certain nombre de risques et d'incertitudes intrinsèques, connus ou non. La Société conseille aux lecteurs de ne pas se fier indûment à ces énoncés ou objectifs, car les résultats ou événements réels pourraient différer de façon importante des attentes exprimées ou sous-entendues dans ces énoncés prospectifs.

Les principaux risques, incertitudes et autres facteurs qui pourraient avoir une incidence sur les résultats réels sont décrits dans le plus récent *Rapport de gestion* annuel ainsi que dans la plus récente *Notice annuelle* de la Société, lesquels sont disponibles sur son site web au www.tc.tc.

Message du président et chef de la direction



Notre Plan de responsabilité sociale de l'entreprise 2016-2018 est maintenant terminé. Nous avons travaillé sans relâche à réaliser nos 13 objectifs reflétant notre engagement envers nos employés, notre prospérité, les collectivités dans lesquelles nous oeuvrons et l'environnement. Dans plusieurs cas, nous avons dépassé les cibles fixées; dans d'autres, nous avons réalisé des avancées porteuses et nous poursuivons nos efforts de façon continue. Ainsi, au cours des trois dernières années, nous avons mobilisé efficacement nos parties prenantes autour d'enjeux importants en matière de responsabilité sociale, tout en concrétisant notre virage stratégique vers l'emballage souple. C'est donc avec grande fierté que je vous partage nos réalisations dans ce rapport triennal.

Nos employés sont au coeur de notre succès : ils contribuent à notre transformation. C'est pourquoi nous avons déployé de nombreux programmes depuis 2016 pour investir dans leur développement et maintenir un environnement de travail sain et sécuritaire. Nous avons mis en oeuvre le *Parcours du leadership* pour nos gestionnaires à travers tous nos secteurs, en plus d'atteindre et même de dépasser notre cible en 2018 pour le taux de fréquence des accidents compensables. En outre, nous avons posé des gestes concrets définis dans notre stratégie de diversité des genres et nous poursuivons notre travail pour assurer une plus grande représentation féminine au sein de notre leadership.

TC Transcontinental est demeurée bien ancrée au sein des collectivités où elle est présente. Entre 2016 et 2018, nous avons octroyé plus de 7 millions de dollars en appui à une multitude d'organismes, en privilégiant la santé et l'éducation, de même qu'en endossant les causes de nos clients. Cette solidarité sociale se veut le reflet de nos valeurs et de notre volonté de bâtir pour le long terme.

Par ailleurs, dans le but d'assurer notre croissance profitable, nous avons établi des objectifs en lien avec la prospérité de la Société. Il va sans dire que notre objectif de croissance du secteur de l'emballage a été atteint! Les années 2016 à 2018 ont effectivement été marquantes à cet égard. C'est grâce à cinq acquisitions, incluant celle de Coveris Americas qui fut transformationnelle pour notre entreprise, de même qu'à la croissance interne des ventes, que nous avons augmenté la proportion des revenus de ce secteur qui représentent, au moment d'écrire ces lignes, plus de la moitié de nos revenus consolidés.

En tant qu'entreprise citoyenne responsable, TC Transcontinental a toujours été soucieuse de l'incidence des décisions prises aujourd'hui sur notre avenir collectif. Les trois dernières années en témoignent. Nous avons atteint nos objectifs en matière d'optimisation de la gestion des déchets et de réduction des gaz à effet de serre, et avons diminué notre consommation énergétique en valeur absolue, en nous rapprochant de notre cible relative. En tant que premier imprimeur au Canada, TC Transcontinental est demeurée solidement engagée envers ses pratiques d'approvisionnement écoresponsables, en augmentant à 96 % ses achats de papiers dans les catégories Or et Or Plus².

En conclusion, je vous invite à lire le présent rapport pour en apprendre davantage sur nos engagements, leur portée et nos résultats pour chacun d'entre eux. Forts de ces accomplissements, nous avons bâti notre plan de RSE 2019-2021 sur la base d'une consultation à grande échelle auprès de nos parties prenantes internes et externes. Nous avons élaboré des objectifs dans la continuité de nos engagements envers nos employés, nos activités d'exploitation, nos produits et nos communautés, incluant des cibles spécifiques pour réduire notre impact environnemental. Bien évidemment, ce plan reflète notre nouvelle réalité d'affaires et englobe des cibles relatives à nos activités d'emballage souple, dans la foulée de notre participation à l'Engagement mondial de la nouvelle économie des plastiques de la Fondation Ellen MacArthur.

François Olivier
Président et chef de la direction

² Catégories définies dans notre [Classification environnementale des papiers](#).

Employés

Chez TC Transcontinental, nos employés sont le fer de lance de notre organisation et la raison première de notre succès. Nous avons comme vision d'attirer, de développer et de retenir les meilleurs talents, tout en soutenant leur développement individuel. C'est dans cette optique que nous avons parfait le développement de nos gestionnaires à travers le *Parcours du leadership*. Suivant le plan établi pour 2016-2018, nous avons déployé dans tous nos secteurs au moins l'une des trois composantes de ce programme ciblé : le *Programme de bienvenue*, la *Série gestion 101* et le *Camp du leadership*. En outre, nous avons maintenu un taux de rétention de la relève pour la haute direction au-delà de la cible de 80 % durant les trois dernières années, avec un taux de 92 % en 2018.

De plus, TC Transcontinental cherche constamment à favoriser et à améliorer la santé et la sécurité de ses employés à travers le maintien d'un environnement sain et sécuritaire, propice au bien-être. D'ailleurs, nous visons atteindre un taux de fréquence des accidents compensables en deçà de 0,64, ce que nous avons accompli en 2018 avec un taux de 0,55. Nous sommes très fiers! Chaque année, nous encourageons également toutes nos entités d'affaires à participer au programme *Parcours santé et mieux-être*, qui vise à sensibiliser à l'adoption de saines habitudes de vie : bouger, bien manger et prendre soin de soi. Nous avons maintenu un taux de participation de nos entités au-delà de la barre du 90 % entre 2016-2018. Il s'agit d'un excellent résultat, qui tend vers notre cible de 100 %.

Finalement, TC Transcontinental est pleinement engagée à offrir un milieu de travail juste et équitable où les femmes, tout autant que les hommes, sont valorisées et respectées, reconnues pour leur contribution, et promues en fonction du mérite individuel. Nous avons complété les actions concrètes définies dans notre plan 2016-2018 de diversité des genres visant notamment à communiquer notre engagement et nos politiques en la matière, de même qu'à mettre en place de la formation sur les préjugés inconscients et des plans de développement pour nos leaders. Nous poursuivrons notre travail pour assurer une plus grande représentation féminine au sein de notre leadership, un objectif qui demeure une grande priorité.

Résultats

Employés

		Activités comprises dans la cible	2018 Cible	2018 Résultat	2017 Résultat	2016 Résultat	2015 Année de référence
1 Talent							
	1.1 Développer le talent Pourcentage (%) des secteurs ayant mis en oeuvre au moins 1 des 3 composantes du <i>Parcours du leadership</i> ⁽¹⁾		100	100 ⁽²⁾	100	100	100
	1.2 Retenir le talent Taux de rétention de la relève pour la haute direction (%)		80	92	86	83	96
2 Santé, sécurité et mieux-être							
	2.1 Maintenir un environnement de travail sain et sécuritaire Taux de fréquence des accidents compensables (accidents par 200 000 heures travaillées)		< 0,64	0,55 ⁽²⁾	0,74	0,51	0,45
	2.2 Maintenir un environnement propice à la santé et au bien-être Pourcentage (%) des entités d'affaires ayant mis en oeuvre le programme <i>Parcours santé et mieux-être</i>		100	91 ⁽²⁾	97	90	97
3 Gouvernance							
	3.1 Passer graduellement à une représentation plus équilibrée des genres au sein de l'effectif Pourcentage (%) des actions complétées dans le plan triennal de la stratégie de diversité des genres		100	100	2/3	1/3	s/o

LÉGENDE



(1) L'information est disponible seulement par secteur et non par entité d'affaires tel qu'indiqué dans le plan 2016-2018. Les 3 composantes du *Parcours du leadership* sont : *Programme de bienvenue*, *Série gestion 101*, *Camp du leadership*.

(2) Le résultat n'inclut pas Coveris Americas.

Investir dans le développement et le mieux-être de nos employés : quelques réalisations marquantes des trois dernières années

L'événement Femmes@TC : un rassemblement couronné de succès



En 2017, une centaine de femmes leaders de TC Transcontinental en provenance de l'ensemble de nos secteurs d'activité ont été conviées à Montréal pour la première édition de Femmes@TC. Cet événement constitue l'une des nombreuses initiatives de notre stratégie de diversité des genres. Il permet la création d'une plateforme pour que nos femmes dirigeantes puissent s'inspirer mutuellement dans leur développement professionnel et bénéficier d'un réseau de soutien à l'interne. Une formation sur les préjugés inconscients a été offerte aux gestionnaires présentes, qui ont également eu l'occasion d'assister à une table ronde et à des conférences enrichissantes, d'échanger entre elles et de se développer. La deuxième édition de Femmes@TC a déjà eu lieu en 2019!

Outiller nos gestionnaires pour réussir notre transformation



Le développement de notre talent passe notamment par la mise en oeuvre des trois composantes du *Parcours du leadership* : le *Programme de bienvenue*, la *Série gestion 101* et le *Camp du leadership*. Ce dernier est un programme ciblé conçu spécialement pour accompagner les gestionnaires dans le développement de leurs compétences de leaders et renforcer la performance de leurs équipes. Il comprend 8 ateliers auxquels se greffe du coaching individuel sur une période d'environ 8 à 12 mois. Depuis son lancement en 2015, le *Camp du leadership* a été déployé auprès de 495 leaders – dont 90 en 2018 –, totalisant 23 cohortes et plus de 270 ateliers de développement. De nouvelles cohortes ont déjà été lancées en 2019.

Conjuguer sécurité en usine et générosité dans les communautés



C'est en 2017 que le programme Partenaire santé, sécurité et communauté de TC Transcontinental a pris son envol. Un an plus tard, un montant de 33 000 \$ a été remis à 11 de nos entités. Le programme récompense annuellement les entités des secteurs de l'impression et de l'emballage ayant obtenu une année ou plus sans accident de travail avec perte de temps, en leur remettant un montant de 1000 \$ à 5000 \$ destiné à faire un don à l'organisme enregistré de leur choix. Un des objectifs est de permettre aux employés d'appuyer des causes sociales qui les interpellent au sein de leur communauté. Ainsi, l'entité gagnante instaure un milieu de travail plus sécuritaire tout en investissant dans le mieux-être de sa collectivité.

Transcontinental Ross-Ellis : récipiendaire d'un prix MultiPrévention 2018



L'usine a été récompensée d'un prix MultiPrévention décerné par l'Association sectorielle paritaire pour la santé et la sécurité du travail, dont TC Transcontinental est membre. Les prix MultiPrévention visent à reconnaître et à promouvoir annuellement les bonnes idées en prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles. Dans la catégorie *Secteur Imprimerie et activités connexes*, Transcontinental Ross-Ellis s'est démarquée grâce à un projet portant sur la modification d'un poste et des méthodes de travail ayant contribué à réduire de façon significative des risques de troubles musculosquelettiques.

Collectivités

Notre volonté de contribuer au mieux-être collectif a transcendé le temps depuis la fondation de TC Transcontinental. Elle a façonné notre culture d'entreprise et notre engagement à contribuer à l'essor des communautés dans lesquelles nous oeuvrons.

Dans le cadre de son plan de RSE 2016-2018, la Société avait comme objectif de redonner à la communauté au moins 1 % de son résultat opérationnel ajusté chaque année. Au total durant cette période de trois ans, TC Transcontinental a octroyé plus de 7 millions de dollars en dons en argent, ou en encore en produits et services, à des centaines de causes caritatives favorisant en priorité la santé et l'éducation. Bien que nos résultats tendent vers la cible du 1 % chaque année, ils sont légèrement inférieurs. Cet écart s'explique notamment par la vente de plusieurs actifs médias de la Société, incluant son portefeuille de journaux locaux au sein desquels des espaces publicitaires étaient réservés à la promotion d'oeuvres caritatives.

Soulignons que le montant versé en dons n'inclut pas les contributions de nos employés, qui s'élèvent à plus de 1 million de dollars entre 2016 et 2018. En effet, l'esprit d'entraide de TC Transcontinental habite également nos employés qui s'engagent sans hésiter à recueillir des dons, donnent de leur temps auprès de causes qu'ils ont à coeur et se mobilisent de façon spontanée pour soutenir leurs collègues dans le besoin. Nous saluons leur grande générosité.




Résultats

Collectivités

1 Mieux-être des communautés



1.1 Maintenir notre engagement dans des causes caritatives
 Pourcentage (%) du résultat opérationnel ajusté ⁽³⁾ remis en dons

Activités comprises dans la cible	2018 Cible	2018 Résultat	2017 Résultat	2016 Résultat	2015 Année de référence
  	1,0	0,7	0,8	0,9	1,0

LÉGENDE



⁽³⁾ Mesure non conforme aux IFRS. Résultat opérationnel excluant la reconnaissance accélérée des revenus reportés*, l'amortissement accéléré*, les frais de restructuration et autres coûts (gains), la dépréciation d'actifs ainsi que l'amortissement des immobilisations incorporelles et le renversement de l'ajustement de la juste valeur des inventaires vendus issus de regroupement d'entreprises. *En lien avec l'entente conclue avec The Hearst Corporation le 21 décembre 2017.

Contribuer à l'essor des collectivités : quelques réalisations marquantes des trois dernières années

Centraide du Grand Montréal : un engagement qui se perpétue depuis des décennies



Centraide du Grand Montréal est l'un des organismes qui nous tient tout particulièrement à coeur depuis près de 35 ans. Il s'agit, selon nous, de la façon la plus concrète et efficace de faire une réelle différence pour briser le cycle de la pauvreté et de l'exclusion sociale de façon durable dans notre communauté. En 2016, Isabelle Marcoux, présidente du conseil, a coprésidé la campagne Centraide du Grand Montréal et, depuis 2018, elle agit à titre de présidente du Cercle des grands donateurs. Inspirés par ce leadership philanthropique, nous avons maintenu notre engagement indéfectible envers Centraide du Grand Montréal au cours des trois dernières années. Au total, c'est près de 1 300 000 \$ que nous avons remis à cet organisme au nom de la Société et de ses employés entre 2016 et 2018.

Le Parcours entrepreneurial Rémi-Marcoux donne des ailes aux entrepreneurs de demain!



Le *Parcours entrepreneurial Rémi-Marcoux (PeRM)*, appuyé conjointement par TC Transcontinental et par la famille Marcoux, est un programme académique d'une durée de huit mois offert aux étudiants de HEC Montréal, Polytechnique Montréal et de l'Université de Montréal. Ayant célébré son 6^e anniversaire en 2019, ce programme vise à promouvoir et à stimuler la fibre entrepreneuriale chez les étudiants qui, au terme du Parcours, ont leur propre entreprise en démarrage. Depuis son lancement, le PeRM a accueilli cinq cohortes réunissant au total 55 étudiants, dont 9 en 2018, et a permis de concrétiser 44 projets. Les jeunes entreprises qui en sont issues ont contribué à créer 107 emplois depuis 2014. Le PeRM représente une expérience durable pour la grande majorité de ses participants puisque 83,7 % d'entre eux sont toujours entrepreneurs.

Isabelle Marcoux et François Olivier : un leadership philanthropique exemplaire



Notre présidente du conseil Isabelle Marcoux et notre président et chef de la direction François Olivier témoignent d'un engagement communautaire profond, immuable, tant dans leur vie personnelle que professionnelle. Ils se sont d'ailleurs distingués, en 2018, parmi les plus grands philanthropes québécois. En effet, l'organisme Portage, appuyé par nos dirigeants et TC Transcontinental depuis très longtemps, a honoré ce soutien indéfectible dans le cadre de la 15^e édition de *La Soirée des Grands Philanthropes*. Cet événement a permis d'amasser plus de 1 250 000 \$ net au profit de Portage grâce, entre autres, à nos nombreux partenaires que nous tenons à remercier de leur précieuse contribution.

La solidarité contre vents et marées



Nous comprenons que les changements climatiques augmenteront la fréquence et l'intensité des désastres naturels. À cet égard, l'année 2018 a frappé de plein fouet ou menacé plusieurs installations de TC Emballages Transcontinental du sud-est des États-Unis. Dans de tels cas, nous avons été témoins de mouvements d'entraide exceptionnels. Par exemple, des employés de Transcontinental Griffin, en Géorgie, se sont rapidement mobilisés pour apporter des vivres de première nécessité aux collègues de notre usine d'Albany qui ont vécu des moments difficiles avec l'ouragan Michael. Transcontinental Thomasville a pour sa part emboîté le pas en organisant une collecte visant à recueillir des dons, de l'eau et des produits de nettoyage qui ont ensuite été expédiés aux employés d'Albany. Ces élans de solidarité inter-usines sont profondément inspirants et font honneur aux valeurs de l'entreprise.

Prospérité



Puisque TC Transcontinental favorise une vision à long terme, elle accorde une grande importance à la croissance profitable de ses activités afin de créer de la valeur pour toutes ses parties prenantes. À ce chapitre, l'un des principaux objectifs du plan de RSE 2016-2018 était d'augmenter la proportion des revenus du secteur de l'emballage par rapport aux revenus consolidés de la Société. C'est mission accomplie! Les revenus des activités de l'emballage s'établissaient, à la fin de l'année financière 2018, à 38 % de nos revenus consolidés. Au moment d'écrire ces lignes, le secteur de l'emballage représente plus 50 % des revenus de la Société.

Par ailleurs, notre croissance future passe également par notre capacité à stimuler l'innovation, qui est l'une des valeurs porteuses de la Société. Au fil des dernières années, la formule de notre programme d'innovation a évolué au sein du secteur de l'impression, ce qui fait en sorte que le nombre de projets financés en fonction des critères établis lors du lancement de notre plan il y a trois ans se situent en deçà de notre cible. Cela dit, le programme *Innovation : En opération!* est demeuré bien vivant : au total, entre 2016 et 2018, plus de 145 initiatives innovatrices ont été présentées à l'équipe de direction du secteur.

Résultats

1 Croissance future

Prospérité

Activités comprises dans la cible	2018 Cible	2018 Résultat	2017 Résultat	2016 Résultat	2015 Année de référence
 1.1 Faire croître le secteur de l'emballage Proportion (%) des revenus du secteur de l'emballage par rapport aux revenus consolidés ⁽⁴⁾	Augmenter la proportion	38,4	15,1	10,6	5,6
 1.2 Stimuler l'innovation Nombre de projets financés chaque année au sein du programme <i>Innovation : En opération!</i> ⁽⁵⁾	10	5 ⁽⁵⁾	5	8	s/o

LÉGENDE



⁽⁴⁾ Revenus consolidés excluant les éliminations intersectorielles. Les données relatives à la profitabilité du secteur de l'emballage étaient regroupées avec celles du secteur de l'impression pour 2016 et 2017, donc cette mesure n'est pas divulguée.

⁽⁵⁾ La méthodologie utilisée pour mesurer le nombre de projets financés et le capital minimum déployé par projet a évolué au cours des trois dernières années.

Veiller à notre croissance profitable à long terme : quelques réalisations marquantes des trois dernières années

TC Transcontinental remporte le Mercure « Transfert d'entreprise »



En 2016, TC Transcontinental a remporté le Mercure dans la catégorie « Transfert d'entreprise » lors du prestigieux concours d'affaires *Les Mercuriades*, organisé par la Fédération des chambres de commerce du Québec. Ce prix récompense une entreprise qui a réussi le transfert des pouvoirs, tout en sécurisant sa pérennité par un plan de développement ou de croissance de ses activités. Ainsi, après plusieurs années de préparation, la deuxième génération de la famille Marcoux a su prendre les rênes avec succès, tout en donnant un nouveau souffle de croissance à l'entreprise.

Concrétiser notre transformation



En 2014, nous avons amorcé notre transformation vers l'emballage souple avec une première acquisition. Depuis, nous avons réalisé six acquisitions porteuses dans ce marché tout en générant une croissance interne des ventes. Entre 2016 et 2018, période de référence de notre plan de RSE, nous avons acquis Robbie Manufacturing, Flexstar Packaging, Les Industries Flexipak, Multifilm Packaging ainsi que Coveris Americas, la plus importante transaction de notre histoire. Cette acquisition transformationnelle nous a permis de devenir un chef de file nord-américain en emballage souple et d'élargir notre plateforme de façon significative. C'est donc avec agilité et conviction que nous avons mené à bien l'exécution de notre virage stratégique dans une volonté de croissance durable.

Des idées ingénieuses issues de l'édition 2018 du programme Innovation : En opération!



En 2018, toutes les entités d'affaires du secteur de l'impression ont soumis au moins une idée innovatrice dans le cadre du programme. Les projets devaient contribuer à faire croître nos activités par la conception de nouveaux produits, services ou solutions pour mieux répondre aux besoins de nos clients, ou encore optimiser l'efficacité opérationnelle et réduire les coûts par une meilleure gestion. Au total, pas moins de 31 innovations admissibles ont été présentées au jury qui a décerné trois prix Innovation Brigitte-Lépine, en plus de remettre deux prix Esprit d'innovation. Ce programme vise à rendre nos usines encore plus compétitives sur le marché en générant des idées ingénieuses en lien avec le plan stratégique du secteur.

L'innovation à son meilleur pour Transcontinental Saint-Hyacinthe : usine 4.0



Avec son projet de robotique hautement avant-gardiste, Transcontinental Saint-Hyacinthe s'est illustrée en tant qu'usine performante et stratégique au Salon des Meilleures Pratiques d'Affaires 2018 organisé par le Mouvement québécois de la qualité. Le kiosque de l'usine a pris place dans le « Pavillon 4.0 », regroupant des organisations ayant entrepris leur virage vers la 4^e révolution industrielle, communément appelée « usine 4.0 » ou « usine intelligente ». L'équipe a pu expliquer aux participants le projet de robotisation dans son intégralité : élaboration, objectifs, enjeux, gestion du changement, organisation du travail et résultats obtenus. Le projet a d'ailleurs été mis en nomination pour le prix *Coup de cœur du jury*.

Environnement











Entre 2016 et 2018, TC Transcontinental a poursuivi ses efforts visant à réduire son impact environnemental. Nous avons atteint notre cible en matière d'optimisation de la gestion des déchets, avec un taux de valorisation des matières résiduelles de 97 %, de même que celle liée à la réduction des gaz à effet de serre, avec 148 kg de CO₂e par tonne de papier consommé. En ce qui a trait à notre consommation énergétique, bien que nous n'ayons pas atteint notre cible relative par tonne de papier consommé, nous affichons une baisse absolue de 1,1 % par rapport à notre année de référence. Il s'agit donc d'une amélioration depuis 2015.

Par ailleurs, en tant que premier imprimeur au Canada, nous avons maintenu notre leadership en approvisionnement durable de papiers certifiés, avec 96 % d'achats de papiers écoresponsables Or et Or Plus. À la lumière de notre stratégie d'affaires visant la transformation de notre portefeuille d'actifs, nous avons vendu, au cours des dernières années, l'ensemble de nos journaux locaux et régionaux. Les publications spécialisées qui demeurent dans le giron de TC Media sont toutes imprimées, sans exception, sur du papier certifié, bien que plusieurs d'entre elles n'arboient pas nécessairement le logo à cet effet.

Enfin, rappelons que le plan 2016-2018 qui vient de s'achever avait été élaboré alors que la Société venait à peine de faire son entrée dans le marché de l'emballage souple, ce qui explique pourquoi les objectifs environnementaux n'englobaient pas ces activités. Néanmoins, nous avons été actifs sur ce front. Nous sommes devenus membres de la *Sustainable Packaging Coalition*, ce qui nous permet d'être accompagnés dans l'intégration de pratiques durables. Nos équipes de recherche et développement se sont également affairées à développer des solutions d'emballage écoresponsables qui ont été récompensées par l'industrie. Vous pourrez d'ailleurs en lire davantage à ce sujet dans les lignes qui suivent.

Résultats

Environnement

		Activités comprises dans la cible	2018 Cible	2018 Résultat	2017 Résultat	2016 Résultat	2015 Année de référence
1 Impact environnemental de nos activités							
	1.1 Optimiser la gestion des déchets Taux de valorisation des matières résiduelles (%)		95	97	97	96	95
	1.2 Réduire la consommation énergétique Intensité de la consommation énergétique (en GJ par tonne de papier consommé) ^[6]		2,69	2,80	2,78	2,81	2,83
	1.3 Réduire les émissions de gaz à effet de serre Intensité des émissions de gaz à effet de serre (en kg de CO ₂ e par tonne de papier consommé)		148	148	150	149	153
2 Pratiques d'approvisionnement écoresponsables							
	2.1 Maintenir notre préférence pour des papiers écoresponsables Pourcentage (%) d'achats de papiers Or et Or Plus ^[7]		95	96	96	95	95
3 Pratiques d'entreprise écoresponsables							
	3.1 Augmenter le nombre de publications de TC Media portant un logo de papier certifié Pourcentage (%) des publications de TC Media portant un logo de papier certifié		95	27 ^[8]	91	87	90

LÉGENDE



[6] L'unité de mesure originale dans le plan 2016-2018 a été modifiée.

[7] Tel que décrit dans la [Classification environnementale des papiers de TC Transcontinental](#).

[8] Les publications spécialisées de TC Media sont toutes imprimées sur du papier certifié, bien que plusieurs d'entre elles n'arboient pas nécessairement le logo à cet effet.



Limiter notre impact environnemental : quelques réalisations marquantes des trois dernières années

Qualité de l'air : installation d'un incinérateur chez Transcontinental Flexstar



En 2018, Transcontinental Flexstar met de l'avant un projet d'envergure visant à réduire notre impact sur la qualité de l'air. En effet, le processus de séchage des encres émet des composés organiques volatils (COVs) pouvant favoriser la création de smog. TC Transcontinental cherche continuellement des solutions pour limiter ces émissions, autant en réduisant le problème à la source qu'en captant les émissions des presses et en les brûlant dans des incinérateurs. Cette dernière solution a donc été choisie à l'usine de Richmond, en Colombie-Britannique, alors qu'un incinérateur thermique régénératif a été installé, réduisant de plus de 90 % les émissions. TC Transcontinental devient ainsi l'une des pionnières de l'industrie de l'emballage dans la région métropolitaine de Vancouver en matière de performance environnementale.

Écoconception : l'Or pour notre sac à arachides compostable



TC Emballages Transcontinental s'est illustrée au Flexible Packaging Achievement Awards 2018 en remportant l'Or dans la catégorie Développement durable avec son sac à arachides compostable. Cette reconnaissance de la Flexible Packaging Association (FPA) a mis en lumière l'important travail réalisé par nos équipes de Transcontinental Ultra Flex à Brooklyn, aux États-Unis, afin de concevoir un sac plus qu'innovateur, fait à partir de matériaux compostables certifiés. Ce succès s'est d'ailleurs concrétisé grâce à la collaboration du client et de nombreux partenaires et démontre un engagement commun de toute la chaîne d'approvisionnement envers l'écoconception. Cette avancée permet de soutenir les initiatives écologiques des organisations sportives en détournant de l'enfouissement une matière résiduelle courante dans les stades et arénas.

Lancer un défi recyclage aux innovateurs canadiens



Plusieurs de nos usines produisent des emballages multicouches en plastique sous forme de sacs, sachets ou en rouleaux. Cette production entraîne notamment des rejets opérationnels de plastique laminé difficilement recyclables. Avec des objectifs environnementaux élevés, nous cherchons à identifier des alternatives favorisant leur réutilisation ou leur recyclage. En 2018, nous nous sommes tournés vers Écotech Québec, une organisation favorisant le développement des technologies propres au Québec, pour lancer le défi aux innovateurs canadiens de trouver des solutions à cette situation. Huit propositions se sont avérées intéressantes. Ayant fait l'objet de discussions et d'analyses de faisabilité, des projets-pilotes ont subséquentement été mis en place et nous avons confiance que certains se concrétiseront en 2019. Leur réalisation favorisera une économie circulaire au sein de notre industrie.

Multiplier les bornes de recharge électrique



Au Canada, environ un quart des émissions de gaz à effet de serre proviennent des transports. Pour remédier à cette situation, l'électrification des véhicules a été mise de l'avant comme l'une des solutions clés. C'est pourquoi TC Transcontinental a mis en place un programme d'installation de bornes de recharge électriques dans ses entités, donnant la chance à ses employés ayant un véhicule électrique ou hybride de le recharger. En 2017 et en 2018, trois projets ont déjà été complétés à Transcontinental Ross-Ellis, Transcontinental Vaughan et à nos bureaux de Rivière-des-Prairies. Ce programme nous permet notamment de souligner les efforts de nos employés de se procurer une voiture hybride ou électrique, en plus d'inciter leurs collègues à en faire de même.

Des initiatives d'efficacité énergétique



Notre ingéniosité a de nouveau été reconnue en 2016 alors que le ministère québécois de l'Énergie et des Ressources naturelles nous accordait deux subventions pour des projets d'efficacité énergétique. Respectivement, Transcontinental Interglobe, à Beauceville, a reçu 340 175 \$ et Transcontinental Saint-Hyacinthe, 387 324 \$. Grâce à l'installation d'un échangeur à la sortie de l'incinérateur thermique, ces usines utilisent la chaleur récupérée pour chauffer leur bâtiment et alimenter en air préchauffé les séchoirs des presses, diminuant leur consommation en gaz naturel. Par année, on parle d'économies totales potentielles en gaz naturel de 1 330 000 m³, ou 375 000 \$, et donc d'une réduction de 2582 tonnes d'émissions de gaz à effet de serre, l'équivalent du retrait sur les routes de quelque 522 véhicules légers.

Information sur la Société

Siège social de TC Transcontinental

1, Place Ville Marie, bureau 3240
Montréal (Québec) Canada H3B 0G1
t. 514 954-4000
www.tc.tc

Personne-ressource

Katherine Chartrand
Directrice principale des communications d'entreprise
t. 514 954-4192
katherine.chartrand@tc.tc ou ecoddev@tc.tc

An English version of this report is available on our website at www.tc.tc under "About Us > Social Responsibility".

Una versión en español de este informe está disponible en nuestro sitio web en www.tc.tc bajo "About Us > Social Responsibility".

Conception graphique : Bégin MC

Traduction : Alexa Translations

Révision : SRI